



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Ömer Faruk KURTULMUŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
EYLÜL - 2018**



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

DANIŞMAN : Dr. Öğr. Üyesi Ramazan YİRCİ
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Levent YAKAR
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR

Ömer Faruk KURTULMUŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAHRAMANMARAŞ
EYLÜL - 2018

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Ömer Faruk KURTULMUŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Kod No :

Bu Tez / Proje/...../..... Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan
YİRCİ
BAŞKAN

Dr.Öğr.Üyesi Levent
YAKAR
ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz
ÖZDEMİR
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Abdullah SOYSAL
Enstitü Müdürü

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKULLARDA ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Ömer Faruk KURTULMUŞ

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Ramazan YİRCİ

Yıl : 2018, Sayfa: 63+IX

Jüri : Dr. Öğr. Üyesi Ramazan YİRCİ (Başkan)
: Dr. Öğr. Üyesi Levent YAKAR (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR (Üye)

Bu araştırmanın amacı, devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Nicel bir çalışma olan araştırma, ilişkiel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde görev yapmakta olan 4756 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinden basit seçkisiz tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 400 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ve alt boyutların tamamında yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyutu orta seviyede iken yönetici alt boyutu ise yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyetleri değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile yaş, mesleki kıdem yılı, eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Ayrıca

öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışları ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür fakat örgütsel sessizlik ile öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem yılı, eğitim durumu ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Sosyallik ve Örgütsel Sessizlik

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SUTÇU İMAM UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCES INSTITUTE
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

**INVESTIGATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
SOCIALIZATION AND ORGANIZATIONAL SILENCY LEVELS IN SCHOOLS
BY TEACHER'S VIEW**

Ömer Faruk KURTULMUŞ

Supervisor **Assist Prof. Dr. Ramazan YİRCİ**

Year **: 2018, Page: 63+IX**

Jury: **: Assist Prof. Dr. Ramazan YİRCİ (Chairperson)**
 : Assist Prof. Dr. Levent YAKAR (Member)
 : Assist Prof. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR (Member)

The aim of this research is to examine the relationship between organizational socialization and organizational silence levels of teachers in public schools. The research, which is a quantitative study, was carried out in the relational screening model. The universe of the research is composed of 4756 teachers working in the province of Onikişubat in Kahramanmaraş province in the academic year of 2017-2018. The sample consists of 400 teachers chosen by simple random sampling method from within the universe. Organizational Socialization Scale and Organizational Silence Scale were used as data collection tools in the research. A five-point Likert type scale was used in the study. As a result of the research, the levels of organizational socialization and sub-dimensions of teachers were high. Teachers' levels of organizational silence were found in the middle level. It has been determined that the organizational silence is at the middle level of the school environment sub-dimension while the manager sub-dimension is at the high level. It has been found that there is a significant difference between levels of organizational socialization and gender of teachers. There was no significant difference between the levels of organizational socialization of teachers and age, occupational seniority, educational status and branch variables. It was seen that there was a meaningful difference between the teachers' organizational silence behaviors and age variables. There was no significant difference between

organizational silence and teachers' gender, occupational seniority, educational status and branch variables. According to teacher's opinion, there is no significant difference between organizational socialization and organizational silence.

Keywords: Organization, Organizational Sociability and Organizational Silence

ÖN SÖZ

21. yy dünyası sürekli değişim ve gelişim içerisinde olup şüphesiz dünya üzerinde yaşanan bu değişim ve gelişimler eğitim - öğretim alanına da yansımaktadır. Eğitim kurumları öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli gibi birçok paydaşın ortak bir hedef doğrultusunda hareket ettikleri kurumlardır. Ülkelerin geleceğinin güvencesi olan eğitimin en önemli faktörlerinden birisinin de öğretmenler olduğu bir gerçektir. Öğretmenlerin eğitimdeki etkinliklerinin artırılması, eğitimin kalitesinin artmasında doğrudan büyük bir oranda etkili olması nedeniyle öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri yüksek olması eğitimde kaliteyi artıracaktır.

Okul ikliminde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri eğitimin verimliliği ve kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin kurum içerisinde ve öğrenci velileriyle kuracakları sosyal ilişkiler sayesinde eğitimde istenilen hedeflere ulaşmada bir adım daha yaklaşacakları beklenmektedir. Böyle bir durumun tam tersi ise öğretmenlerin örgütsel sessizlik hissine kapılıp eğitim kurumlarındaki kolektif hareketliliğini kaybedip eğitimden istenilen ve beklenen hedeflerinden uzaklaşmasıdır. Böyle bir durumda ise öğretmen okul ikliminden soyutlanıp kendi iç dünyasında yaşaması ile eğitimin sosyal bir yapı olduğu unutulup kendi atmosferinde beklenen, istenilen seviyede eğitim verilebilmesi düşünülemez. Bundan dolayı bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalite ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Araştırma konusunun belirlenmesinde, yönlendirici olan ve yüksek lisans eğitimimin her aşamasında kendimi geliştirebilmem için sürekli yol gösteren, araştırmanın başlangıcından bitimine kadar tecrübelerini ve bilgisini benimle paylaşan değerli danışman hocam, Dr. Öğr. Üyesi Ramazan YİRCİ'ye içtenlikle teşekkür ederim.

Aynı zamanda hayatım boyunca eğitimim için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, sevgi ve desteklerini her zaman hissettiğim aileme, bu tezin bitmesinde bana manevi destek sunan sevgili eşim Fatma Gül ve biricik kızım Şeyma'ya, son olarak da beraber geçirdiğim her anı verimli hale getirip yaşama ve yaşanmışlıklarına yeni bir bakış açısı sunan kıymetli dostuma teşekkürü bir borç bilirim.

Ömer Faruk KURTULMUŞ
Eylül - 2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	III
ÖN SÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Sayıtlar	3
1.5. Sınırlılıklar	3
1.6. Tanımlar	4
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	5
2.1.1. Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Araştırmalar	5
2.1.2. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Araştırmalar	8
2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	9
2.2.1. Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Araştırmalar	10
2.2.2. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar	11
3. KURAMSAL ÇERÇEVE	13
3.1. Örgütsel Sosyalleşme	13
3.1.1. Örgütsel Sosyalleşme Kavramı	13
3.1.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı	13
3.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi	14
3.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri	15
3.2. Örgütsel Sessizlik	16
3.2.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı	16
3.2.2. Örgütsel Sessizlik Kuramları	16
3.2.2.1. Beklenti Kuramı	16
3.2.2.2. Sessizlik Sarmalı	17
3.2.2.3. Maliyet – Fayda Analizi	18
3.2.2.4. Kendini Uyarılama	18
3.2.3. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri	19
3.2.3.1. Yöneticiye Güvenilmemesi	19
3.2.3.2. Dışlanma Korkusu	19
3.2.3.3. Geçmiş Tecrübe	19
3.2.3.4. Konuşmanın Riskli Görülmesi	20
3.2.4. Örgütsel Sessizlik Türleri	20
3.2.4.1. Kabullenici Sessizlik	20
3.2.4.2. Korumacı Sessizlik	20
3.2.4.3. Korunmacı Sessizlik	21
3.2.5. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları	22
4. YÖNTEM	23
4.1. Araştırma Modeli	23
4.2. Evren ve Örneklem	23
4.2.1. Örnekleme Ait Demografik Özellikler	24

4.3. Veri Toplama Araçları	25
4.3.1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği.....	26
4.3.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği	26
4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	27
5. BULGULAR.....	30
5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	30
5.2. Araştırmanın İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	31
5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	38
5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	39
5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	48
6. SONUÇ VE TARTIŞMA	49
6.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	49
6.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	49
6.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	49
6.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi.....	50
6.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analizi.....	50
6.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi	51
6.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi.....	51
6.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	52
6.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....	52
6.4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi.....	52
6.4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi.....	53
6.4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analizi.....	53
6.4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi	54
6.4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi.....	54
6.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar	55
6.5.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sosyallik Algı Düzeylerinin Örgütsel Sessizlik Algı Düzeylerine İlişkisinin Analizi.....	55
6.6. Öneriler	55
KAYNAKÇA.....	58
ÖZ GEÇMİŞ	64
EKLER.....	65

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Kabullenici ve Korumacı Sessizlik Boyutları	21
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı.....	24
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Aralığı Dağılımı	24
Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Dağılımı	25
Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları.....	25
Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Dağılımları	25
Tablo 4.6. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı	26
Tablo 4.7.Etki Büyüklüğü Değeri.....	28
Tablo 5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Algı Düzeyleri	30
Tablo 5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	32
Tablo 5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	33
Tablo 5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	34
Tablo 5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumları Değişkenine Göre Karşılaştırılması	36
Tablo 5.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 5.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Algı Düzeyleri	38
Tablo 5.8. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	40
Tablo 5.9. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 5.10. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Okul Ortamı Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	42
Tablo 5.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin Algılarının Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması....	43
Tablo 5.12. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin İzolasyon Alt Boyutunun Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	44
Tablo 5.13. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik Algılarının ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	45
Tablo 5.14. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarının Görev Yapılan Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	46
Tablo 5.15. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Okul Ortamı Alt Boyutunun Görev Yapılan Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	47
Tablo 5.16. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Duygu Alt Boyutunun Görev Yapılan Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	47
Tablo 5.17. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik Algıları ve Alt Boyutları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyallik Algıları Arasındaki İlişki	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sessizlik Sarmalı.....	18
Şekil 2. Sessizliğin Kritik Özellikleri Olarak Çalışan Gdüleri.....	22
Şekil 3. Örgütsel Sessizlik.....	28
Şekil 4. Örgütsel Sosyallik.....	28

1. GİRİŞ

Toplum, bireylerin birbirleriyle oluşturduğu ilişkilerin bütünüdür. Bireylerin birbirleriyle ve çevresiyle oluşturduğu bu ilişkinin sağlıklı olması bireyi ve bireylerin oluşturduğu örgütleri hem birey hem de örgüt açısından istenilen hedeflere götürmektedir. Böylece birey, içinde bulunduğu örgütün ortak amaçları için çaba harcayacaktır.

Eğitim kurumlarını birer örgüt olarak ele aldığımızda bu örgütün en önemli unsurlarından biri de öğretmendir. Örgütsel sosyalleşmeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirebilen öğretmenin örgüt içerisindeki sosyal ilişkisi hem mesleki açıdan hem de eğitim kurumlarındaki diğer öğretmen ve kuruma karşı daha aktif bir katılım sağlayacaktır. Bu durum ise öğretmenin eğitimin ortak amaçları için diğer öğretmenlerle beraber hareket etmesi demektir.

Öğretmenin örgütün ortak amaçları için hareket etmesini engelleyen öğretmenlik mesleğine ve eğitime karşı olumsuz duygu oluşmasına sebep olan pek çok durum vardır. Bu durumlardan biri de örgütsel sessizliktir. Örgütsel sessizlik girdabına giren öğretmenin eğitim kurumlarında karşılaşılan sorunlar karşısında fikir ve görüşlerini isteyerek ve bilerek saklayacaktır. Bu durum eğitim kurumlarındaki örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için öğretmenin yeterince işini yapmamasına hatta üzerine düşen görevleri bile istenilen düzeyde yapmamayı ve örgütün bir üyesi olamamayı getirecektir. Bu durumu içselleştirmeyen öğretmenin her geçen gün sessizleşip git gide o eğitim kurumunun bir parçası olmaktan çıkaracaktır.

Geleceğimizi şekillendirecek olan bugünün öğrencileri, eğitimimizin en önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin örgüt içerisinde sessizleşmesi, eğitimin ortak amaçları için çaba göstermeyen, karşılaşılan sorunların çözüm yolları için fikir ve görüşlerini bilerek ve isteyerek saklayan öğretmenlerin ellerinde eğitimin yükselmesi çok sağlıklı bir beklenti olmayacaktır. Geleceğimizin inşasında eğitimin her kademesinde öğretmenler rollerinin önemini farkında olup onların eğitim ve eğitim kurumları içerisinde karşılaştıkları sorunlara bilimsel çözüm yolları bulmalıyız.

Tüm bu sebeplerden dolayı eğitim kademesinde çalışan bütün öğretmenlerin, çalıştıkları okullarda başarılı bir sosyalleşme süreci geçirmesi ve örgütsel sessizlik hissine kapılmaması gerekmektedir. Bu hisse kapılan öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki görevlerini tam anlamıyla yerine getiremeyecek, böyle bir durum içerisinde ise hem bireyi hem de eğitim kurumlarını olumsuz etkileyecektir.

1.1. Problem Durumu

Örgütsel sosyalleşme, iş görenin örgütün işlevsel ve toplumsal çevresinde kendi için yapılandırılmış örgütsel ortama uyum sağlama sürecidir (Başaran, 1992: 245). Türkiye'deki eğitim kurumlarını da birer örgütsel yapı kabul edildiğinde, kurumlarımızın belli bazı toplumsal amaçları gerçekleştirebilmek için etkili ve verimli bir çalışma düzeni ile hareket etmeleri gerekmektedir. Eğitim kurumlarının önemli unsuru olan öğretmenlerin okul ortamında örgütsel amaçları gerçekleştirmek için örgütsel sosyalleşme düzeyleri önemlidir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri mesleki yaşamları boyunca devam eden bir süreçtir. Mesleki yaşamlarında örgütsel sosyalleşmeyi başarılı bir şekilde sürdürebilen öğretmenler, çalıştıkları kurumlarda / okullarda mesleki görüş ve fikirlerini paylaşarak bu alandaki tecrübeleri ile kurumlarına katkıda bulunurlar ve böylece kurumların amaçlarına ulaşmasında etkin rol oynarlar.

Öğretmenlerin paylaşımları örgütün bir parçası haline gelmelerini ve örgütün amaçları için çaba sarf etmelerini sağlamaktadır (Kartal, 2007).

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin başarılı bir sosyalleşme yaşaması, onun işe bağlılığını, iş doyumunu ve uyumunu arttırmaktadır. Buna karşılık öğretmenlerin başarısız bir sosyalleşme yaşantısı geçirmesi, doyumsuzluğa ve düşük performansa sebep olabilir. Böyle bir durumdan sadece birey değil örgüt de zarar görebilir(Doğan, 2012).

Eğitimin bütün kademelerinde bulunan öğrenciler zamanı geldiğinde geleceğimizin toplumunu inşa edeceklerinden öğretmenlerimizin önemi büyüktür. Öğretmenin iş yaşamına bağlılığı, doyum, motivasyonu, mesleğini kabullenme ve sessizlik düzeyleri öğrencilere karşı davranışlarını etkileyebileceğinden öğretmenin okul ortamı içerisinde sosyalleşme düzeyleri önemlidir. Okul ortamı içerisinde sosyalleşemeyen öğretmenin kendini yalnız hissetmesi; okuldan, öğrencilerinden ve meslek yaşamından soğumasına sebep olabilir. Böyle olumsuz bir durumda ise beraberinde örgütsel sessizlik duygusuna sebep olacaktır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemek ve arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek için böyle bir çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Buradan hareketle, bu çalışmanın problem cümlesi; “Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? ” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

1. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinden aldıkları puanlar;
 - a) Cinsiyetlerine
 - b) Yaşlarına
 - c) Kıdem yıllarına
 - d) Eğitim durumlarına
 - e) Branşlarına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğinden aldıkları puanlar;
 - a) Cinsiyetlerine
 - b) Yaşlarına
 - c) Kıdem yıllarına
 - d) Eğitim durumlarına
 - e) Branşlarına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarının belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için örgüt çalışanlarının bu amaçlara uygun davranışlar benimsemesi ve bu doğrultuda hareket etmesi gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının örgüte daha iyi uyum sağlaması ve örgüt içi iletişim ve uyumun üst düzeyde olması örgütün beklentileri arasındadır. Çalışanların iletişim ve uyumu ne kadar yüksek olursa, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik

performansları da o oranda artacaktır. Bu da örgütün etkililiğinin ve veriminin artmasına katkı sağlayacaktır.

Eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmelerinde en önemli etkenlerden birisi eğitim - öğretim faaliyetlerinin gerçekleştiricileri olan öğretmenlerdir. Eğitim kurumu içerisinde öğretmenler arasındaki etkileşim ve uyumun yüksek olması pozitif okul kültürü ve iklimi açısından fayda sağlamaktadır. Kurum içerisinde ki etkileşim ve uyumun yüksek olması beraberinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesini de olumlu yönde etkileyecektir.

Örgütsel sosyalleşmenin asıl amacı öğretmeni okulun aktif bir parçası haline getirmektir. Öğretmen okulun aktif bir parçası olduğunda okulun amaçları için daha çok çalışacaktır. Bunun tam tersi durumda ise öğretmen kurum içerisinde kendini soyutlayarak yalnızlaştırmasıdır. Bu durumda öğretmen de örgütsel sessizlik hissine kapılacaktır.

Örgütsel sessizlik davranışı öğretmenin okulun sorunlarıyla ilgili fikir ve görüşlerini isteyerek ve bilerek ifade etmemesidir. Böyle bir durumda olan öğretmenin okulun amaçlarına uygun davranış göstermesi beklenemez. Özellikle eğitim kalitesi açısından öğretmenler okulun en önemli parçalarından birisi olduğundan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinin hangi değişkenlerden ve ilişkilerden etkilendiği belirlenebilir. Böylelikle okul ortamında öğretmenlerin örgütsel sosyalliğin geliştirilmesi ve örgütsel sessizliğin ortadan kaldırılması için gerekli nedenleri belirleyebiliriz.

Okulların eğitim kalitesinin artırılmasında ve öğretmenlik mesleğinin gereklerinin yerine getirilmesinde hem etkili bir sosyalleşmenin yaşanması hem de örgütsel sessizlik davranışının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu yüzden örgütsel sosyallık ve örgütsel sessizlik kavramlarıyla ilgili yapılmış ve yapılacak olan çalışmalar önemlidir. Fakat bu kavramlarla ilgili yapılmış çalışmalar oldukça azdır. Ayrıca bu araştırmanın, alan yazına kaynak oluşturması ve diğer çalışmalara da yol göstereceği düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmada;

1. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği,
2. Öğretmenlerin araştırmada kullanılan ölçekleri doğru ve samimi bir şekilde cevapladıkları,
3. Ölçeklerde yer alan soruların öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik algı düzeylerini doğru olarak belirleyici nitelikte olduğu kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2017—2018 Eğitim-Öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçe merkezlerinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise okul türlerinde görev yapan öğretmenler ile,
2. Öğretmenlerinin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla kullanılan “Kişisel Bilgi Formu”, sosyalleşme algı düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” ve sessizlik algı düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan “Örgütsel Sessizlik Ölçeği” ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu bölümde örgüt, örgütsel sosyallık ve örgütsel sessizliğe ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

Örgüt: Belli amaçlara ulaşmak için oluşturulan toplumsal bir birimdir (Etzioni, 1964: 3).

Sosyalleşme: Kişinin, sadece biyolojik bir canlı olmanın ötesinde içinde doğdukları belli bir toplumun üyesi olması ve o toplumun kabul ettiği davranış biçimlerini ve yönünü belirleyen asıl kültürel ve toplumsal değerleri öğrenmesidir (Tolan, 1985).

Sessizlik: Sessiz olma durumu, ortalıkta gürültü olmama durumu, sükut olma (TDK, 2005: 1741).

Örgütsel Sosyalleşme: Çalışanların örgütteki işinin gerektirdiği kural olarak benimsenen ilke ve yasalara, değer ve tutumları öğrenme sürecidir (Kuyumcu, 2014: 9).

Örgütsel Sessizlik: Çalışanların, örgüt içerisinde karşılaşılan sorunlar hakkında fikir ve görüşlerini isteyerek paylaşmama tercihidir (Morrison ve Milliken 2000: 707)

2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik kavramına yönelik yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Bu alanda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik kavramlarıyla ilgili yurtiçinde yapılmış olan çalışmalardan bir kısmına yer verilmiştir.

2.1.1. Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Araştırmalar

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili yurt içinde yapılmış olan çalışmalardan bir kısmı aşağıda ele alınmaktadır.

Çelik (1998)'in yaptığı “Alan Dışından Gelen Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Süreçleri” başlıklı araştırmanın çalışma grubu, farklı alanlardan gelerek ilköğretim okullarında sınıf öğretmeni olarak atanmış 294 sınıf öğretmeni adayını oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin sosyalleşme süreçlerinde karşı karşıya kaldıkları problemlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, katılımcıların öğretmenlik mesleğine ilişkin pozitif düşüncelere sahip oldukları, fakat aldıkları hizmet için eğitimleri yeterli bulmadıkları ve katılımcıların yaklaşık %60'ının mesleği bırakmaya meyilli olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda aday öğretmenlerin etkili bir örgütsel sosyalleşme yaşayabilmeleri için uzun dönemli kariyer planlamalarının ve yönetimlerinin gerekliliği vurgulanmıştır.

Kartal (2003)'in yaptığı “İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” çalışmada, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel sosyalleşme seviyelerinin iş tatmini, bağlılık, kabullenme ve motivasyon boyutları esas olarak saptamaya çalışmıştır. Çalışmaya 401 öğretmen ve 138 yönetici katılmıştır. Araştırmada sonuç olarak; iş tatmini boyutunda idari görevi olan öğretmenlerin algılarının okuldaki diğer öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bağlılık, kabullenme ve motivasyon boyutlarında ise idari görev durumu değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Cinsiyet değişkenine göre ise kabullenme, bağlılık, iş tatmini ve motivasyon boyutlarında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Branş değişkenine göre ise iş tatmini boyutunda öğretmenlerin sınıf ya da branş öğretmeni olmalarının anlamlı bir fark olmadığı, ancak kabullenme, bağlılık ve motivasyon boyutlarında sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Kıdem değişkeni açısından, kabullenme boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark görülmezken, iş tatmini boyutunda 11-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri grupları arasında 21 yıl ve üzeri lehine anlamlı bir fark belirlenmiştir. Bağlılık ve motivasyon boyutunda ise 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin ile 1-10 yıl ve 10-20 yıl kıdemi olanlar arasında 21 yıl ve üzeri kıdem grupları lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

Parlak (2005)'in yaptığı “Stajyer Öğretmenlerin Formal ve İnfomal Sosyalleşme Süreçleri” çalışmada göreve yeni başlayan stajyer öğretmenlerin formal ve informal sosyalleşme süreçleri ve bu süreçlere ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 195 öğretmene anket uygulaması yapılmış elde edilen bulgulara göre, katılımcıların cinsiyete göre formal süreçlerden rehberlik ve informal süreçlerden meslektaşlarla etkileşim boyutunda anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Görev hükümlerini yerine getirme boyutunda Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları, adaylık boyutunda ise Eğitim Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi mezunları

ile diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Adaylık boyutunda İlköğretim birinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin algılarının diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerin algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Rehberlik boyutunda 7-12 ay arasında meslekte olan stajyer öğretmenler ile diğer gruplardaki stajyer öğretmenler arasında 7-12 ay arası mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine, yeterlilik boyutunda ve gerçeklik boyutunda ise 19 ay ve üzeri meslekte bulunan stajyer öğretmenler ile diğer gruplardaki stajyer öğretmenler arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Görev hükümlerini yerine getirme, yeterlilik, adaylık, meslektaşlarla etkileşim boyutlarında okuldaki öğretmen sayısı 1-5 arasında olan stajyer öğretmenler ile diğer gruplardaki stajyer öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır.

Özkan (2005) tarafından yapılan “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi” isimli çalışmada, örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Betimsel bir araştırma olan çalışmanın evreninin Ordu ilinde bulunan ilköğretim okulları oluşturmaktadır. Araştırmaya 408 öğretmen katılmıştır. Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisinin mesleki kıdem, görev türü, cinsiyet değişkeni ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre örneklem grubu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; örgütsel sosyalleşmenin boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin sosyal bütünleşme ve rol açıklığı boyutları ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır.

Çalık (2006) tarafından yapılan, “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi” adlı çalışmada, etkili sosyalleşme eğitiminin hangi şekilde yapılmasına ihtiyaç duyulduğunu araştırmaktadır. Araştırma sonucunda, kişilerin pasif alıcı şeklinde kabul görüldüğü ve sadece kısa vadeli eğitim faaliyetleriyle sınırlanmış sosyalleşme programlarından ziyade, kişilerin aktif oldukları, devamlı eğitime dayalı fakat sadece eğitim programlarıyla sınırlı olmayıp, tanışma kaynaşma toplantılarından danışmanlığa kadar uzanan farklı etkileşimsel etkinlikleri kapsayan programların olması gerektiği belirlenmiştir.

Sökmen (2007) tarafından yapılan “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İşgörenlerin Yöneticilerine Dönük Algıları: Ankara’daki Otel İşletmelerinde Bir Değerlendirme” adlı çalışmada, otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, yöneticilerin görevlerini ne ölçüde gerçekleştirdiklerinin ortaya konulmasının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ankara ilinde faaliyet gösteren 38 adet dört ve beş yıldızlı otel işletmesinde son üç yıl içinde göreve başlayan veya görev yeri değişen 882 işgörenin örgütsel sosyalleşme sürecinde yöneticilerinin görevlerine ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutuyla ilgili olarak araştırmaya katılan işgörenlerin fikirlerinin oldukça ve orta düzeyleri arasında farklılık gösterdiği, herkesin ortak fikirde toplanması, misafirlerle iletişim kurma, işbirliği ortamının olması, karşılıklı ilişkilerde diğer işgörenlerle kaynaşma, birbirlerine saygı ve kaynaşma konularında yöneticilerinin üstlerine düşen görevleri yeterli seviyede yerine getirdiğini belirtmiştir. Otel yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinin görevlerinden, görev hükümlerini açıklama, rol açıklığını sağlama, kültüre yönelik etkinlikler ve sosyal bütünleşmeyi sağlama boyutlarına ilişkin olarak araştırmaya katılan işgörenlerin algıları arasında cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, tüm

boyutlarda aritmetik ortalama değerleri dikkate alındığında erkek işgörenlerin ortalamalarının, kadın işgörelere oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Keleş ve Özbek (2008)'in yaptıkları, “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri” adlı araştırma, GSGM’ de görev yapan personelin, görev yaptığı kurumun iş doyumunu, bağlılık, motivasyon ve kabullenme boyutlarında, örgütsel sosyalleşmelerini nasıl algıladıklarını saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya GSGM’ de görev yapan 111 gönüllü personel katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan personelin görevlerine ve cinsiyetlerine göre, iş doyumunu, bağlılık, motivasyon ve kabullenme boyutlarında örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Personelin eğitim ve kıdem düzeylerine göre kabullenme, motivasyon ve bağlılık boyutlarında örgütsel algıları farklı bulunmazken, iş doyumunu boyutunda anlamlı bir fark bulunduğu belirtilmiştir.

Garip (2009)'in yaptığı “Okul Yöneticilerinin, Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde, Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Düzeylerinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)” adlı çalışmada, okul yöneticilerinin, göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algılarını tespit edilmesi amaçlanmıştır. 2007-2008 eğitim yılında Tekirdağ ilindeki okullardan seçilen toplam 388 göreve yeni başlamış öğretmene (1-5 yıl arası) ölçek uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında liderlik ve geliştirme fırsatları boyutlarında ve testin toplamında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında, bransa göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine ilişkin öğretmen algıları arasında mezun olunan okula göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çerik ve Bozkurt (2010) tarafından yapılan “Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çabalarına (Anchor) Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu çalışmada, banka çalışanlarına yönelik olarak İstanbul’un Avrupa Yakası’ndaki beş özel bankanın 106 çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırmanın amacı, örgütsel sosyalleşme ve bireyin kariyer kararlarını şekillendiren ihtiyaçları, değerleri ve yeteneklerini ifade eden kariyer çabalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, çalışanların örgütsel sosyalleşme ile kariyer çabalarına yönelik algılamaları arasında pozitif yönlü orta derecede bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerine (cinsiyet ve eğitim durumu) göre örgütsel sosyalleşme algılamalarının herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Ergün ve Taşgit (2011) tarafından yapılan “Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sosyalleşme Çıktıları Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmalarında, örgütsel sosyalleşme stratejilerinin sosyalleşme çıktılarına etkilerini araştırmıştır. Araştırmanın bulgularında, örgütsel sosyalleşme stratejileri ve sosyalleşme çıktıları arasındaki anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel ve bireysel sosyalleşme stratejilerinin işgörenlerin örgüte bağlılıklarını, iş doyumlarını, rol çatışmalarını, rol belirliliğini anlamlı düzeyde etkilediğini göstermektedir. Özellikle örgütsel belirsizliği azaltan ve kendini geliştirmeye olanak

tanıyan stratejilerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Erdoğan (2012) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği)” isimli çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların bürokratik yapısına ilişkin algıları ile kendilerinin örgütsel sosyalleşmelerine ilişkin algılarını saptayıp, onların bu algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını; ayrıca, algılarının cinsiyet, branş, kıdem ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin sessiz kalmayı tercih nedenleri yönetsel ve örgütsel nedenler, izolasyon korkusu ve ilişkileri zedeleme korkusu olarak saptanmıştır.

2.1.2. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Araştırmalar

Örgütsel sessizlik ile ilgili yurt içinde yapılmış olan çalışmalardan bir kısmı aşağıda ele alınmaktadır.

Çakıcı ve Çakıcı (2007)’nin yaptığı “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular ve Sessizliğin Nedenleri Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışmada 508 akademisyen üzerinde anket yoluyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda; katılımcıların %70’i araştırılan konular üzerinde sessiz kalmaktadır. Sessizliğin en az görüldüğü konular; etik konuları, sorumluluklar, yönetim sorunu ve çalışma arkadaşlarının performansdır. Sessiz kalmayı tercih nedenleri ise yönetsel ve örgütsel nedenler, izolasyon ve ilişkileri zedeleme korkusu olarak saptanmıştır.

Taşkıran (2010)’ın “Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma” adındaki doktora tez araştırmasında, geliştirdiği anket ile 602 otel çalışanından veriler toplamış ve bu verilerin değerlendirmesi sonucunda; etkileşimli liderlik ile genel örgütsel sessizlik puanı arasında orta düzeyde pozitif yönlü, bireysel sessizlik ile düşük düzeyde pozitif yönlü ve ilişkisel sessizlik ile düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Uygulamaya ilişkin adalet ile genel örgütsel sessizlik puanı arasında orta düzeyde pozitif yönlü, bireysel sessizlik ile düşük düzeyde pozitif yönlü ve ilişkisel sessizlik ile orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların dönüştürücü liderlik tarzı algısı arttıkça, bireysel sessizlik tutumlarının azaldığını çalışanların etkileşimli liderlik tarzı algısı arttıkça, daha fazla bireysel sessizlik tutumunda buldukları tespit edilmiştir. Çalışanların dönüştürücü liderlik tarzı algısı arttıkça, ilişkisel sessizlik tutumlarının da arttığını, çalışanların uygulamaya ilişkin adalet algısı arttıkça, daha fazla bireysel sessizlik tutumunda buldukları fakat çalışanların etkileşimli liderlik tarzı algısı arttıkça, ilişkisel sessizlik tutumlarının azaldığı tespit edilmişti. Çalışanların dağıtım adaleti algısı arttıkça, ilişkisel sessizlik tutumlarının da arttığını çalışanların uygulamaya ilişkin adalet algısı arttıkça ilişkisel sessizlik tutumlarının da arttığı tespit edilmiştir.

Alparlan (2010) tarafından yapılan “Örgütsel Sessizlik İklimi İle Çalışanların Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada farklı birimlerdeki sessizlik iklimi algılarını sorgulamak üzere geliştirdiği anket vasıtasıyla 150 öğretim elemanından veriler toplamıştır. Araştırmanın bulgularında, üst yönetimin tutumları ve iletişim yapısı örgütsel sessizliği etkilemektedir. Öğretim elemanlarının yaş, hizmet süresi ve ekonomik düzeylerine göre sessizlik davranışının altında yatan sebeplerin değişiklik gösterdiği belirtilmiştir.

Kahveci (2010)'nin yaptığı “Örgütsel Sessizlik İklimi İle Çalışanların Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim” isimli çalışmada Elazığ’ da görev yapan 20 ilköğretim okulunda 444 öğretmenden veriler toplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarını değerlendirmiş ve örgütsel sessizlik algılarının yüksek düzeyde, örgütsel bağlılık algılarının ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık faktörü ile örgütsel sessizliğin yönetici, öğretmen ve ortam faktörleri arasında ve normatif bağlılık faktörü ile örgütsel sessizliğin yönetici, öğretmen ve ortam faktörleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin yönetici, öğretmen ve ortam faktörleri ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı faktörü arasında negatif yönde anlamlı olmayan bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Kolay (2012) “Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” isimli yaptığı çalışmada İstanbul’da Endüstri meslek liselerinde çalışan 144 öğretmenle yapılan çalışmada; Örgütsel sessizliğin genel ortalamasının orta düzeyde, korumacı sessizlik faktörünün ortalamasının yüksek düzeyde, kabullenici sessizlik ve korumacı sessizlik faktörlerinin ortalamalarının düşük düzeyde olduğunu belirtilmiştir. Ayrıca meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin kabullenici sessizlik ile korumacı sessizlik düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yanık (2012) “Örgütsel Sessizlik ile Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma” yaptığı çalışmada İstanbul’da Endüstri meslek ve Ticaret meslek liselerinde görev yapan 148 öğretmenle yapılan anket çalışmasında; iletişime önem verilen örgütlerde savunmacı sessizlik davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, kıdem yılı 16 ile 20 yıl arasında olan öğretmenlerin, okullarında iletişimi, diğer hizmet yıllarına sahip öğretmenlere göre daha çok önemsendiği, 21 ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin, diğer kıdem yıllarına sahip öğretmenlere göre daha çok savunmacı sessizlik davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

Özdemir ve Uğur (2013)'un “Örgütsel Ses ve Sessizlik Algılamalarının İncelenmesi” isimli çalışmada 434 kamu ve özel sektörde çalışanlara uygulamıştır. Çalışanların pozisyonu ve kamu ya da özel sektör olmasına göre örgütsel ses ve örgütsel sessizlik algılamalarda önemli farklılıklar tespit etmişlerdir. Cinsiyete göre çalışanların örgütsel ses algılamalarında ve örgütsel sessizlik algılamalarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Durak (2014) “Örgütsel Sessizliğin Demografik ve Kurumsal Faktörlerle İlişkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma” isimli yaptığı çalışmada Türkiye’deki kamu ve vakıf üniversitelerinden 321 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmanın bulgularının sonuçlarına göre; bireyin durumu düzeltemeyeceği inancı, konuşmanın yarasız olduğu fikri, insanları kırmaktan çekinme nedenleriyle akademisyenler sessiz kalmaktadır.

Karacaoğlu ve Küçükköylü (2015) tarafından yapılan “İşgörenlerin Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Kamu Çalışanlarının Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada Nevşehir’de görev yapan 203 maliye çalışanından elde edilen sonuçlara göre; işgören sessizliği ile sinizm arasında istatistiki olarak pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır.

2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bu alanda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik kavramlarıyla ilgili yurtdışında yapılmış olan çalışmalardan bir kısmına yer verilmiştir.

2.2.1. Örgütsel Sosyalleşme İle İlgili Araştırmalar

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili yurt dışında yapılmış olan çalışmalardan bazıları aşağıda ele alınmaktadır.

Chatman (1991) tarafından yapılan “İnsan ve Örgütlerin Uyumu: Kamu Muhasebe Firmalarında Seçme ve Sosyalleşme- Matching People And Organizations: Matching And Socialization In Public Accounting Firms” isimli çalışmada; çalışanların, örgütlerine uyumlarının ve bunun örgütlerdeki sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yöntemi, durum çalışmasıdır. Araştırmanın evrenini Amerika Birleşik Devletleri’nde bulunan kamu muhasebe firmalarında çalışan deneyimi düşük denetçiler oluşturmaktadır. Örneklem 171 çalışandan oluşmaktadır. Elde edilen bulgular göre; çalışanlar işe yeni başladıklarında, değerleri firmaya daha uygun olan çalışanların firmaya daha çabuk uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. En kötü (zorlu) sosyalleşmeyi yaşamış olanların diğerlerine göre daha iyi uyum gösterdikleri belirtilmiştir. Kendi değerleri, firmanın değerleriyle en çok uyuşanların, doyumu en çok olanlar olduğu ve firmada daha uzun süre kalmaya meyilli oldukları ifade edilmektedir.

Morrison (1993) tarafından yapılan, “Yeni İşgörenlerin Sosyalleşmesi Üzerine Bilgi Edinme Çabalarının Sonuçlarının Boylamsal Çalışması” adlı araştırma, yeni işgörenlerin sosyalleşmelerinde bilgi edinme çabalarının sonuçlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada 135 yeni muhasebe elemanı üzerinde; onların ilk altı ayda spesifik bilgi çeşidi edinmeleri, işlerini öğrenmeleri, rollerini tanımlamaları, örgüt kültürünü öğrenmeleri ve sosyal bütünleşmeyi nasıl gerçekleştirdikleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda; yeni işgörenler yeni çevreye uyumlarında rol alabilmeleri için bilgi edinmelerinde aktif olmaları gerektiği ve yeni işgörenlerin farklı türlerde bilgiler kazanmaları için sosyalleşme yöntemlerinin farklı adımlarında bilginin farklı türlerini arayacakları sonucuna ulaşılmıştır.

Chao, O’Leary-Kelly, Wolf, Klein ve Gardner (1994) tarafından yapılan “Örgütsel Sosyalleşme: İçeriği ve Sonuçları- Organizational Socialization: Its Content And Consequences” adlı çalışmada örgütsel sosyalleşmenin boyutları, içeriği ve doğurduğu sonuçların incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni, mühendisler ve üst düzey yönetici adayları tarafından oluşmaktadır. Örneklemi hiç iş değiştirmeyen, iş değiştiren ve örgüt içerisinde görev değiştiren 594 mühendis ve üst düzey yönetici adayı oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; bu üç grubun tüm değerlerde bütünüyle birbirlerinden farklı türlerde cevaplar verdikleri belirlenmiştir.

Adkins (1995) tarafından yapılan “ Önceki İş Deneyimi ve Örgütsel Sosyalleşme Araştırması” isimli çalışmada daha önce tecrübe edilen iş, görevler ve sosyalleşme aşamasının sonuçları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma için 171 sağlık uzmanından görüş alınmıştır. Sosyalleşme sürecinin aşamaları olarak, rol açıklığı, iş hakkındaki gerçekçi beklentiler, yeterlilik duygusu ve işteki kişiler arası ilişkileri almıştır. Sosyalleşme sürecinin sonuçları ise performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş hacmi olarak ortaya konmuştur. Sonuç olarak daha önceki iş tecrübelerinin sosyalleşme sürecine olumlu yönde bağlı olduğu belirlenmiştir. Daha önceki iş tecrübelerinin, yeni işe uyumda düşük düzeyde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Sonuçlarda önceki iş tecrübelerinin sosyalleşme görevlerini engellediği ifade edilmiştir.

De Vos, Buyens ve Schalk (2003) tarafından yapılan “Örgütsel Sosyalleşme Sırasında Psikolojik Sözleşmenin Gelişimi: Gerçeğe Uyum ve Karşılıklılığın Görevi (Belçika Örneği)- Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptation To Reality And The Role Of Reciprocity” adlı çalışmada sosyalleşme sırasında, yeni gelen bireylerin psikolojik sözleşme algılarındaki

değişmeyle ilgili faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Belçika’da bulunan telekomünikasyon, elektronik, danışmanlık ve finans hizmetleri sektörleri çalışanların arasından seçilen 975 yeni işe başlamış kişilerden oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; yeni bireylerin işverene verdikleri sözlerin algılanmasındaki değişimlerin, işverenden algıladıkları teşvikler kadar kendi katkılarının nasıl algılandığından da etkilendikleri tespit edilmiştir. İşverenin verdiği sözlerin yeni bireyler tarafından nasıl anlaşıldığına dair fikir ayrılıklarının; işverenin teşvikini nasıl algıladıklarından etkilendiği belirtilmiştir olup çalışanların katkısının nasıl algılandığının etkisinin net olmadığı belirtilmiştir.

Cohen ve Veled-Hecht (2010) tarafından yapılan “Uzun Süreli Bakım Tesislerinde Çalışanlar Arasında İşyerinde Örgütsel Sosyalleşme ve Bağlılık Arasındaki İlişki” konulu araştırmada, 3.5 yıldan uzun süreli bakım tesislerinde çalışmakta olan 109 kişi için örgütsel sosyalleşme ve bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuç olarak; örgütsel sosyalleşmenin tüm bağlılık türleri ile özellikle örgütsel bağlılık, çalışma grubu bağlılığı ve iş tutumu (involvement) ile her türlü ilişkili olduğu bulunmuştur.

Gao (2011) yaptığı “Örgütsel Sosyalleşme Modeli ve İşten Ayrılma Niyeti” konulu çalışmada Çin’in güneyinde iki büyük telekomünikasyon örgütünün 395 çalışanın sosyalleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen model çalışmasının sonucunda çalışanın işe adanmışlığı ile sosyalleşmenin boyutları arasında pozitif ilişki, işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışanın örgütsel sosyalleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki adanmışlığın (dedication) aracılık rolü olduğu bulunmuştur.

Bengtson, Zepeda ve Parylo (2013)’nun “Okul Müdürlerinin Örgütsel Sosyalleşme Sürecindeki Başarıları ve Okul Sistemlerinin Uygulamaları” isimli yaptıkları araştırmanın sonucunda sosyalleşme sürecindeki başarının okul müdürlerinin işlerindeki başarısını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.2. Örgütsel Sessizlik İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Örgütsel sessizlik ile ilgili yurt dışında yapılmış olan çalışmalardan bazıları aşağıda ele alınmaktadır.

Pinder ve Harlos (2001), “Employee Silence; Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice” isimli çalışmaları ile örgütsel sessizlik konusunu kavramsal boyutta ele alarak, sessizlik ile algılanan adaletsizlik kavramları ilişkilendirilmiştir. Literatür taramasına dayalı çalışma ile adaletsizlik algısının sessizliğe neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, örgütsel sessizliği geliştiren örgütsel özelliklere ilişkin bir model önerisinde bulunmuşlardır.

Milliken, Morrison ve Hewlin (2003), “An Exploratory Study of Employee Silence; Issues That Employees Don’t Communicate Upward and Why” isimli çalışmaları ile çalışanların neden bazı durumlarda konuşmayıp sessiz kaldıklarını tespit etmek üzere, 40 çalışan ile görüşme yoluyla bir araştırma yapmışlar ve sonucunda konuşmamayı tercih etmenin en büyük nedeni, olumsuz sorun çıkaran biri olarak etiketlenme korkusu olarak belirtilmiştir. Bu durumun ilişkilerin zedelenmesine neden olabileceğine dair bir inanç vardır, bu çerçevede bir model geliştirilmiştir.

Dyne, Ang ve Botero (2003)’nun “Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs” isimli çalışmaları ile örgütsel sessizlik konusunu kavramsal boyutta ele alarak, sessizlik ve ses çıkarma tutumları üzerinde model ve öneriler geliştirmiştir. Ayrıca, farklı sessizlik türleri ortaya konarak, bunların bilimsel olarak ölçülmesine yönelik ölçek geliştirmişlerdir.

Vakola ve Bouradas (2005), “Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation” isimli çalışmada yazarlar 677 çalışan üzerinde anket tekniği kullanarak gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda; işgören sessizliği ile örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bölüm yöneticileri ile üst yönetimin sessizliğe karşı tutumları örgüte bağlılık üzerinde rol oynadığı saptanmıştır.

Liu, Wu ve Ma (2009) Çin’de mobil iletişim şirketindeki çalışanlar üzerinde sessizlik kültürünün nasıl kırılacağı ve çalışanları konuşmaya teşvik etmek için yöneticilerin nasıl bir iklim oluşturması gerektiğini araştırmak için 314 çalışanla yapmış oldukları araştırmada; işyerinde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki etkileşimi artırmanın ve örgütsel sessizlik görüldüğünde çalışanların olumsuz psikolojik durumlarına odaklanmanın önemi vurgulanmıştır. Çalışmada farklı liderlik stillerinin, çalışanların içsel duyguları üzerinde farklı etkilere sahip olduğu ve olumsuz psikolojik durumdaki çalışanların örgüt bağlamında fikirlerini bilerek ve isteyerek saklamaya yatkın oldukları görülmüştür.

Panahi, Veiseh, Divkhar ve Kamari (2012), Doğu Azerbaycan Bölgesindeki Payame Noor Üniversitesindeki 260 çalışanla yapılan araştırmada örgütsel sessizlik iklimi boyutları ve örgütsel bağlılık ilişkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın bulguları sessizlik davranışı sergileyen çalışanlarda sessizlik iklimi boyutları ve çalışanların örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada yönetimin tutumu ve yönetici davranışları ile çalışanların sessizlik davranışı arasında pozitif, iletişim fırsatları ile örgütsel sessizlik arasında negatif ilişki bulunmuştur.

Örgütsel sosyalleşme ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında zaman; çalışanların örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri, örgütsel sosyalleşmeye etki eden değişkenler, kullanılan yöntemler ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma gibi iş çıktıları ile ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir. Araştırmaların sonucunda; örgütsel sosyalleşmeye özellikle çalışma arkadaşlarının desteği önemli derecede olumlu etki ettiği ve örgütsel sosyalleşmenin çalışan ve örgüt başarısı üzerinde önemli etkileri olduğu açıklanmıştır.

Örgütsel sessizlik ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında zaman; örgütsel sessizlik ve çalışan sessizliği kavramlarını içeren araştırmalar giderek daha fazla bir alan yazının ortaya çıktığı söylenebilir. Örgütsel sessizliğin nedenleriyle ilgili yapılan araştırmalarda; örgütsel sessizliğin örgütsel bağlılık, örgütsel stres, örgütsel destek, örgütsel güven ile ilişkisi ve çalışanın örgütsel sessizliğini nasıl aşabileceği üzerinde durulduğu görülmektedir. Araştırmaların sonucunda; örgütsel sessizliğin oluşumunda yönetimin büyük etkisinin olduğu ve çalışanların mesleki tutumları ile iş çıktılarını olumsuz etkilediği görülmüştür.

3. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik kavramlarıyla ilgili kuramsal açıklamalar yer almaktadır.

3.1. Örgütsel Sosyalleşme

3.1.1. Örgütsel Sosyalleşme Kavramı

Sosyalleşme kavramını sosyal bilimler literatürüne girdiren ilk düşünür E. Durkheim'dir (Akyüz, 1992: 210; Gökyer, 2012). Sosyalleşme bireyin inanç, norm ve görüşlerini örgütle aynı çizgiye getirme (Etzioni, 1975) “diğerlerinin gördüğü gibi görebilmek için ”algılarını değiştirdiği bir süreçtir. Sosyalleşme süreci, bireyin örgüte uyumlu hale gelmesidir (Balcı, 2000: 11).

Eğitim sosyologları sosyalleşmeyi, bireyin yapıdaki işine ve durumuna olan adaptasyonu şeklinde belirtmişlerdir (Lacey, 1988: 644). Balcı (2000:11) ise sosyalleşmeyi; sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik ve yönetsel yönleri olan dolayısıyla birçok bilim dalını ilgilendiren karmaşık bir kavramdır. Sosyalleşme bireyin, toplum ve çeşitli grupların bir üyesi haline getiren (Güney, 2001: 348) karşılaşabileceği çeşitli durumlarda o sosyal sisteme özgü beceri, tutum ve davranışları, değerleri öğrenip buna göre hareket etmesini ifade etmektedir (Memduhoğlu, 2008: 2).

Örgütsel sosyalleşme işğörenlerin örgütün işlevsel ve toplumsal çevresinde kendileri için yapılandırılmış örgütsel ortama uyum sürecidir (Başaran, 1992: 245). Feldman (1981)'a göre örgütsel sosyalleşme; örgüte sonradan katılan birinin örgütün etkili bir üyesi ve parçası olması sürecidir. Örgütsel sosyalleşme; örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için örgüte yeni katılan bir bireyin kendilerinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenme sürecidir (Can, 1999: 321).

Morrisan (2002) bireyin örgütün üyesi olabilmesi için ihtiyaç duyduğu tutum, davranış ve bilgi edinme süreci olarak ifade etmektedir. Thomas ve Anderson (2005) ise örgütsel sosyalleşmeyi, bireyin öğrenme ve örgüte uyarlanma periyodu olarak tanımlamaktadır. Louis (1980)'da bireyin yeni bir organizasyona katılması ile bilgi edinmeye başlaması ve uyum sağlama süreci olarak açıklamaktadır.

Örgütsel sosyalleşmenin temel işlevi, işğörenin katıldığı örgütün etkili bir üyesi haline getirerek (Can ve diğerleri, 2011: 453), örgüt kültürünü öğrenme ve örgüt kültürüne uyum sağlama süreci olarak ifade etmektedir (Çelik,1998).

3.1.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Sosyalleşme işğörenlerin “öğrenme” ve “bilgi arayışı” davranışı ile örgütte işlerin nasıl yapıldığını öğrendiği, örgüt kültürünün korunup aktarıldığı bir süreçtir (Gao, 2011). Örgütsel sosyalleşme sürecinin amacını altı ana başlık altında toplamak mümkündür (İshakoğlu, 1998: 80-82).

1. İşin gereklerini öğrenme: Birey sosyalleşme sürecinin başlangıcından itibaren görevini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için hangi araçların kullanacağını, hangi yetenek ve bilgilerin kullanacağını öğrenir (İblik, 2009).

2. Birey arası sağlıklı ilişkiler kurmasını sağlamak: işğörenlerin yeni üyesi ile eski üyeler tanışarak örgüt, çalışma grubu ve yapacağı işler hakkında bilgi edinip formal ve informal ilişkiler kurarak bilgi edinmesidir (İblik, 2009).

3. Ortak örgüt dili öğrenmek: Örgütlerin kendilerine has teknik terimleri, örgütsel jargonu ve kısaltmaları içeren ortak bir dili vardır (Memduhoğlu, 2008: 140).

Örgütsel dil denilen bu kavram, işgörenlerin sosyalleşme süreci içerisinde öğrenerek örgüt kültürünü kabul ettiklerinin göstergesidir (Alamur, 2005).

4. Örgütsel değer ve amaçları öğretmek: Sosyalleşme süreci içerisinde örgüte ilişkin değerler ve işgörenler tarafından örgütün kuruluş nedenlerini oluşturan amaçların öğrenilmesidir (Memduhoğlu, 2008).

5. Örgüt tarihini öğrenme: Örgüte yeni katılan üyelere katıldıkları örgüte özgü gelenek ve görenekleri, adetleri, özel günleri ve hikâyelerini öğrenilmesi sosyalleşme sürecinin bir amacıdır (Kartal, 2007).

6. Örgüt içi güç odaklarını tanımak: Örgüt içerisinde farklı konularda uzmanlık gerektiren işleri kimlerin yaptığı ve örgüt içerisinde informal liderin kimler olduğunu öğrenmek, örgütsel sosyalleşmenin amaçlarından biridir (Kartal, 2007).

Örgütsel sosyalleşmenin önemli amaçlarından biri de örgüte bağlılık ve sadakattir. Bu üç şekilde olur: Birincisi; örgütün yeni üyelerine daha çok vakit ayırarak onun sıkı çalışması ve çabuk öğrenmesi biçiminde beklentiler oluşturmaktır. İkincisi; sosyalleşme sürecinde değerlerin onanması ile işgöreni davranışsal sorumluluklar üstlenerek kendisinin sosyalleşmesini sağlamasıdır. Üçüncüsü; yeni işgörene örgütün iyiliği için örgütün kendisinden beklediği çalışmalar konusundaki telkinidir. Böylece örgütsel davranıştan sapan bir davranış ortaya çıktığında, ideal olan şeyin yeni işgörence anlaşılmış olur (Schein, 1975).

Örgütsel sosyalleşme bireyin örgüte katılmasıyla başlayıp, örgütten ayrılmasına kadar devam eden bir süreç olup (Uğurlu ve diğerleri, 2011), örgütün kendisindeki değişimlerden çok, yeni işgören deki değişimleri ifade emektedir (Nicholson, 1988: Akt. Çalık, 2006: 3).

Sonuç olarak; örgütsel sosyalleşmenin başarılı olması için birincisi; yeni üyenin başlangıçtaki motivasyon düzeyi, ikincisi; örgütün “tutuklu” bırakma derecesi ve süresi (örgütün yeni geleni bazı yükümlülüklerle girdirmesi karşılığında, üyenin örgütü terk edememesi) önemlidir (Schein, 1983: Akt. Balcı, 2007: 5).

3.1.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi

Örgütsel sosyalleşme süreci hem örgüt için hem de işgören için önemli bir süreçtir. Örgütün yeni bir üyesi olan ya da yeni bir üyesi durumunda olan her bireyin, uyumsuzluk ve çatışma sorunlarını en aza indirmek için mutlaka bir sosyalleşme sürecinden geçmesi gerekir (Doğan, 1997).

İş görenin örgüte uyumu, başarılı olması ve iş doyumunu sağlaması sosyalleşme sürecinin önemli işlevlerindedir. Bireyin başarılı bir sosyalleşme yaşaması bireyin işe bağlılığını, başarısını ve uyumunu artırır (Balcı, 2003).

Örgütsel sosyalleşme süreci belirgin ve güçlü olan örgütlerde örgüt üyelerinin ortaklaşa hareket etmeleri kolaylaşır. Buna karşın başarısız bir sosyalleşme sürecinde işgörenlerin örgütlerdeki işbirliği ve koordinasyonu sağlamaları zorlaşacaktır (Çelik, 2000).

Sosyalleşme faaliyetlerinden beklene faydaları şöyle sıralayabiliriz (İshakoğlu, 1998).

- ✓ Sosyalleşme, örgüte yeni işe başlayan üyenin maliyetini düşürür.
- ✓ Sosyalleşme, işgörenin işten ayrılmasını azaltır. Yani sosyalleşme sayesinde yeni işgören örgütün bir parçası haline gelerek olumsuz duyguların oluşmasını önlemiş olur.

- ✓ Sosyalleşme yeni işgörenin, yönetici ve iş arkadaşlarına uyum sağlama açısından zaman tasarrufu sağlar.
- ✓ Sosyalleşme yeni işgörenin gerginliğini azaltarak işteki başarısızlık kaygısını engeller.
- ✓ Sosyalleşme iş hakkında gerçek beklentilerin oluşmasına ve bireyin iş tatminine ulaşmasına yardımcı olur.

Başarılı bir sosyalleşme süreci geçiren işgörenlerin çalıştıkları örgütlerde daha iyi bir iş deneyimi ve örgütte kalma oranları yükselecektir (Nelson ve Quincy, 1994; Akt: Özenli, 2006). Ayrıca çalışanları sayesinde iş doyumunu ve öz yeterliğinin de yüksek olması örgütsel sosyalleşmeyi olumlu yönde etkilemektedir (Ataman, 2012).

3.1.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri

Örgütsel sosyalleşmenin dikkat çeken önemli özellikleri (Feldman 1980: 175, Feldman ve Arnold 1983: 79, Can 1999: 326) aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Tutum, değer ve davranışların değişimi; örgüte yeni katılan işgören örgütün temel amaçlarını, bu amaçların uygulanma durumunu ve örgütsel performansın artması için örgüt tarafından onaylanan değer, tutum ve davranış kalıplarını öğrenmeyi içerir (Özkan, 2005: 13; Dal, 2012: 8).

2. Sosyalleşmenin sürekliliği; örgütsel sosyalleşme belirli bir zaman aralığı olmayıp, zaman içerisinde olan süreklilik özelliğine sahip bir süreç olarak değerlendirilir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin sürekliliği hakkında iki nokta vardır. Birincisi; iş görenin örgüte girmeden önce, örgüt tarafından istenilen özelliklerin, bu özelliklere uygun davranış edinme ve seçme süreci ile başlar. İkincisi; sosyalleşmenin “karşılaşma ” aşamasıdır. Karşılaşma aşamasında işgörenler meslektaşlarıyla uyum kaygısı ve örgüt değerlerinin yerini meslektaşlarına ve örgüte uyuma bırakmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983: Akt. Çapar, 2007: 9).

3. Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum; örgütsel sosyalleşme, işgörenin örgütsel değerlere, örgütsel uygulamalara, birlikte çalışacağı ekibe ve ekibin normlarına uyumunu sağlayıcı özellikleri vardır. Yeni işgören örgüte girdiği zaman farklı süreçlerle karşılaşır (Garip, 2009: 13).

- ✓ İş, beceri ve yeteneklerin gelişimi,
- ✓ Uygun rol davranışlarının kazanılması,
- ✓ Çalışma grubu ve onların normuna uyum,
- ✓ Örgütsel değerlerin öğretilmesidir.

4. Yeni işgörenler ve yöneticiler arasında etkileşim; örgütsel sosyalleşmenin yeni işgörenler le yöneticileri arasındaki iletişim birey ile örgüt arasındaki iki yönlü karşılıklı etkileşimi gösterir. Yöneticiler işgörenlerin zayıf yönlerini en aza indirmeli etmeli, güçlü yönlerini öne çıkarmalıdır.

5. Sosyalleşme sürecinde ilk dönem analizi; örgütsel öğrenmelerin başında mesleki gelişim sürecinde, işgörenlerin birçok nedenlerden dolayı sosyalleşme süreci başarısız olabilir. Bu nedenle işgörenlerin ilk zamanlarda yaşadıkları hayal kırıklığına uğrama, iş yerini sevmeme, güdülenme eksikliği, performans kaybı gibi sorunları iyi analiz edilmez ise örgüt yeni işgöreni işten çıkarabilir ya da işgören istifa edebilir.

6. Davranış ve tutumlarda aşırılığın giderilmesi; sosyalleşme süreci örgütün genel olarak kabul ettiği tüm değer ve tutumlara uygunluk üzerinde durarak bir konu üzerinde yoğunlaşmaktan ziyade örgütün kabul ettiği tüm değer tutumlara uygunluk üzerinde durur (Kartal, 2007: 9)

7. İş, beceri ve kabiliyetlerin geliştirilmesi; iş, beceri ve kabiliyetlerin geliştirilmesinde, örgütsel sosyalleşme etkilidir. Örgütsel sosyalleşmede örgütler, örgüt isteklere göre yetiştirme programı uygulanır.

8. Yeni işgörenlerin ilgisini genel özelliklerden özele doğru çekilmesi; sosyalleşme sürecinde öncelik işgörenin örgütün kültürüne uyumu ve onu benimseyip yeni çevresiyle uyumlu hale getirmeye çalışır. Bu durum işgörenin sisteme uygunluğunu ve görev yapacağı ortama ilgisini çekmelidir (Aknar, 2013; Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2008).

3.2. Örgütsel Sessizlik

3.2.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Türk dil kurumu sözlüğünde sessizliğin tanımı “sessiz olma durumu, ortalıkta gürültü olmaması, sükût” olarak tanımlamaktadır. Sessizlik psikolojide içine kapanma, özgüvensizlik gibi, sosyolojide ise toplumsal suskunluk olup genelde olumsuz bir durum olarak nitelendirilir.

Albert O. Hirschman’ın 1970’de yayımlanan Exit, Voice and Loyalty isimli kitabında yönetim alanında işgören sessizliği konusu ilk defa bu eserde yazılmıştır (Ruçlar, 2013: 67). Pinder ve Harlos tarafında “Çalışanların işlerini ve iş yerlerini iyileştirme yönündeki düşünce ve bilgilerini söz konusu örgüt içerisinde bir değişiklik yapabilme veya düzeltebilme yeteneği olduğu bireylerde bilerek ve isteyerek söylememesi” durumu olarak ifade etmektedir (Çakıcı, 2008: 118).

Morrison ve Milliken (2000) ise örgütsel sessizliği “işgörenlerin örgütsel konularla veya sorunlarla ilgili bilgi ve düşüncelerini açıkça ifade etmemesi ve kasıtlı olarak kendini saklaması” olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları önemli meseleler ve sorunlar karşısında çok az şey yapmaya / söylemeye ya da hiç bir şey yapmamaya / söylememeye dair tutumlarıdır (Henriksen ve Dayton, 2006: 1).

Pinder ve Harlos (2001: 338) çalışmalarında, sessizliğin beş maddeden oluşan ikili fonksiyonunu belirtmiştir.

- ✓ Sessizlik, insan ilişkilerine zarar verebilir veya düzeltebilir,
- ✓ Sessizlik sayesinde insanlar bilgi sağlayabilirler veya gizleyebilirler,
- ✓ Sessizlik sayesinde insanlar bir araya gelebilir veya uzaklaşabilir,
- ✓ Sessizlik derin düşünmenin veya düşünce yokluğunun işareti sayılabilir,
- ✓ Sessizliğin, kabulün veya muhalefetin bir göstergesi olabileceğini belirtmişlerdir.

Örgütsel sessizlik tanımlama ve analizinde çalışanların sessiz kaldıklarını, bunun altında yatan nedenin, farklı fikirlerin yöneticiler tarafından kabul görmemesi yatmaktadır. İş görenlerin kendi görüşlerini ifade etmekten kaçındığı örgütlerde “sessizlik duvarı” olarak bilinen bir olgunun varlığından söz edebiliriz (Premeaux ve Bedeian, 2003).

3.2.2. Örgütsel Sessizlik Kuramları

3.2.2.1. Beklenti Kuramı

Vroom (1964) tarafından geliştirilen Beklenti Teorisi daha sonra başka araştırmacılar (Porter ve Lawler, 1968; Nadler ve Lawler, 1991; Steers, Porter ve Bigley, 1996) tarafından da geliştirilmiştir.

Beklenti kuramına göre; bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ve çevresel koşulların etkisiyle birlikte bireyin davranışları belirlenir ve yönlendirir. Beklenti kuramının üç temel ögesi beklenti, araçsallık ve belirlenen hedefin ekiciliği (valans) dir. Beklenti; çalışanların yaptıkları iş sonucunda ortaya çıkan istekler beklenti kapsamına girer (Bayram, 2010: 17). Araçsallık; insanın kendisi için “şunu gerçekleştirsem, karşılığında şunu elde ederim” düşüncesidir. Belirlenen hedeflerin ekiciliği (valans) ise; elde edilen sonuçların bireyin gözündeki değeri, ulaşmak istediği ödülle dair istekliliğidir (Can vd., 2006: 108-109).

Premeaux’a göre beklenti kuramı içerisinde bulunan çalışanın iş yerindeki sorunlarını açıkça ifade etmenin olumlu bir sonuç elde etmeye yaramayacağına inanırsa bundan sonra bu şekilde davranmayı önemsiz olarak düşünecek ve dolayısıyla git gide sessizleşmeye başlayacaktır (Akt. Öztürk, 2014: 4).

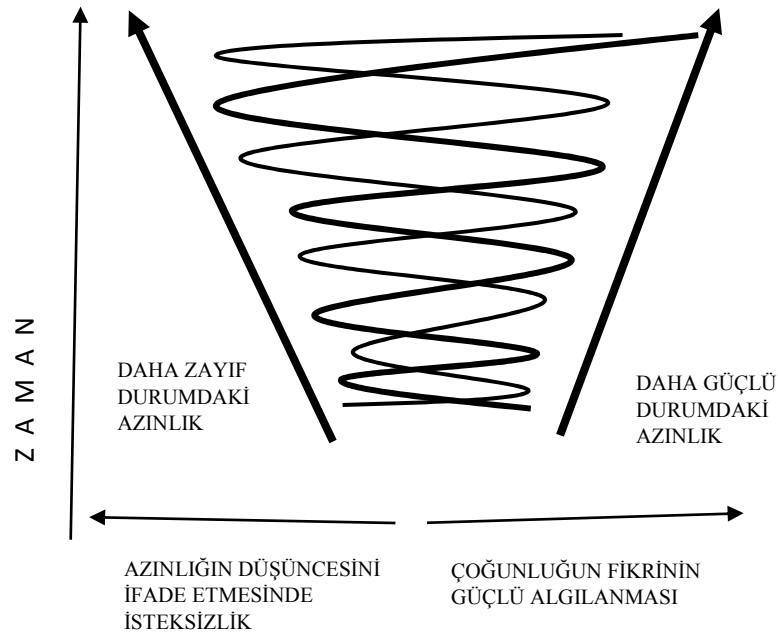
3.2.2.2. Sessizlik Sarmalı

Alman sosyolog E. Noulle – Neumann (1974) tarafından geliştirilen sessizlik sarmalı kuramı sessizliğin nasıl meydana geldiği ve nasıl bir yol izlediği hakkında bir fikir vermektedir (Akt. Alparslan, 2010: 38).

Bu kavramın temelinde “eğer bir fikir toplum içinde rağbet görmeye başlıyor, bir başka fikir ise rağbetten düşüyorsa, ilginç şeyler olur. Yükselen fikri savunanlar daha yüksek sesle ve cesaretle konuşurlar. Buna karşılık gerileyen fikrin savunanların seslerini kısıp susmaları zorunda kalırlar. Cesaretlerini kaybedip konuşurlarsa toplumun tepkisini çekmekten ve toplum tarafından dışlanma düşüncesi vardır. İnsanlar bu ayrışma / ayrışılmadan korunmak için, yaşadıkları toplumu gözlemleyerek yaygın düşünceleri bulmaya çalışırlar (Yanık, 2012).

Bu durum insanları içerisinde yaşadıkları topluma uyum sağlamak için kişisel olarak medyayı takip etme ve sosyal haberleşme yoluyla o toplum tarafından benimsenen “düşünce iklimini” sürekli bir biçimde değerlendirir. Bunun sonucunda görüş ve düşüncelerini toplumla paylaşmaya ya da görüş ve düşüncelerini toplumdan sansürleme yönünde bir karar almaya yönlendirir (Moreno & Riano, 2002: 67). Çünkü insanlar ait oldukları toplumlardan soyutlanmamak için kendisini o topluma uyum sağlamak zorunda hisseder. Bu uyum sürecinde, sahip oldukları görüşlerin ne kadar kabul gördüğünü belirleye bilmek için ait olduğu ya da hissettiği toplumu en iyi şekilde gözlemlerler.

Örgütsel düzeyde sessizlik sarmalı kavramını inceleyen Bowen ve Blackman (2003: 1397)’a göre örgüt içerisinde oluşan sessizlik sarmalında işgörenlerin azınlık olduklarına inandıkları zaman, fikir ve düşüncelerine inanılmayacağına ya da kabul görmeyeceğini düşünüp, kendi düşünce ve görüşlerini gizleme ihtiyacı hissederler (Çakıcı, 2007). Bu sessizleşme ise örgütün değişiminin ve gelişiminin önünde büyük bir engel olduğu, iş görenlerin görüş ve fikirlerini paylaşmamasının örgüt gelişimi için olumsuz bir durum olduğu söylenebilir (Pinder ve Harlos, 2001).



Şekil 1. Sessizlik Sarmalı

Kaynak: Bowen ve Blackman (2003: 1397)

3.2.2.3. Maliyet – Fayda Analizi

Çalışanların sessiz kalma ya da fikirlerini söyleme / paylaşma kararları arasında seçim yapmaya iten kuramlardan bir tanesi de maliyet – fayda analizidir. Bu kurama göre; işgörenlerin konuşarak elde edebilecekleri faydalara karşın konuşmanın olası bedelini düşünerek fayda – maliyet analizi yaparlar. Fayda – maliyet analizinde direk bedeller, enerji ve zaman kaybıdır. Dolaylı bedeller ise azalan imaj, itibar kaybı (Dutton vd. 1997), görüşüne karşı çıkanların kendisine misillemede bulunma olasılığı, giderek büyüyen karşıt görüşlerin oluşturacağı risk ve çatışmalar ile görüşü yok sayıldığında ya da hesaba katılmadığında kişinin duyacağı psikolojik rahatsızlıklar dolaylı bedeller arasında sayabiliriz (Çakıcı, 2007).

İş görenler, çalışma öncesinde ve çalışma sürecinde nasıl davranacaklarının planını yaparlar. İş görenlerin bu planları konuşmaya ya da sessiz kalmaya yönelik olabilir. Bu davranışlarından dolayı getireceği faydayı ve maliyeti ölçerek davranışı yapmayı ya da yapmamayı tercih ederler (Kahveci, 2010: 11).

3.2.2.4. Kendini Uyarılama

İş görenlerin; örgüte ve ortamdaki kişiler arası ilişkilerde kendini göstermenin, kamuda ki görüntüsünü gözlemlenme ve kontrol etmenin derecesiyle ilgilidir (Greenberg ve Baron, 2003: 90). Benlik imajı kontrolü olarak da bilinen bu olgu, kişiler arası ilişkilerde, diğerlerine sunulan imajın değişik bir şeklidir. Bu ilişkilerde iş görenlerin örgüt ortamında kendilerini savunmalarının belirli bir tarzına işaret eder. Bu özelliğe yüksek düzeyde sahip olan bireylerin ortama uyum becerisinin, daha düşük bireylere göre ortama daha çok uyum sağladığı görülmektedir. Bu bakımdan uyarılama becerisi daha düşük olanlar bireylere göre düşüncelerini daha açık şekilde ifade ederler (Çakıcı, 2007: 153).

Örgütlerdeki iş görenlerin kendini uyarılma becerisi yüksek olan bireylerin zaman zaman sessizlik sorunuyla karşı karşıya geldikleri görülmektedir (Afşar, 2013: 26).

3.2.3. Örgütsel Sessizliğin Nedenleri

İş görenlerin sessiz kalmalarına sebep olan pek çok nedenler arasında başlıca örgütsel, yönetsel ve bireysel faktörlerdir. Çalışanların sessiz kalmalarına neden olan faktörlerden bazıları aşağıda incelenmiştir (Çakıcı, 2008).

3.2.3.1. Yöneticiye Güvenilmemesi

Morrison ve Milliken (2003)'e göre yöneticiler işgörenlerin arasındaki güç dengesizliği ve üstlerle astlar arasındaki cinsiyet, yaş, etnik köken gibi farkların belirgin olduğu örgütlerde işgörenler arasında sessizlik durumu daha fazladır (Kolay, 2012: 17).

Araştırmacılar çok sayıda çalışanın farkında olmalarına rağmen belli sorun ve konuları üstlerine iletmedikleri görülmüştür. ABD' de yapılan bir araştırmada; 22 örgüt ve 260 çalışanla yapılan araştırmada araştırmaya katılan işgörenlerin %70'inin yaptıkları iş hakkındaki konu ve sorunları yöneticileriyle açık bir şekilde konuşacak cesareti göstermediklerini ortaya koymuşlardır (Morrison & Milliken, 2000: 706). Burada yöneticilerin, genel bir özeleştirisi hali içerisinde olarak kendilerini yenilemesini engellemekte, bu yüzden yöneticilerle işgörenler arasında belirli bir süre sonra güvensiz bir çalışma ortamı oluşturmaktadır (Ruçlar, 2013: 85).

3.2.3.2. Dışlanma Korkusu

Psikologlar, işgörenlerin çalıştıkları ortamda duydukları kaygı ve sorunlar karşısında sessiz kalmalarının sebebini "Sessiz Etki" olarak ifade etmektedirler (Milliken, Morrison & Hewlin, 2003).

Dışlanma korkusu yaşayan işgörenler, daha önce elde ettikleri sosyal birikim ve mevkilerini etkileyebilecek olası bir zararın önüne geçmek ve sosyal alanda dışlanma ile karşılaşmamak için çoğunluğa hâkim olan düşünce ve fikirleri kabullenmek zorunda kalacaktır. Bu korkuyu yaşayan işgörenler örgüt içinde yüksek performans göstermelerini beklemek pek mümkün değildir (Bowen & Blackman, 2003: 1394 - 1396).

Örgütlerde işgörenlerin dışlanma korkusu yaşamamaları için, örgüt yöneticileri ile işgören arasında pozitif bir iletişim ortamı kurulmalıdır. Örgütlerin gelişim göstermesi ve yenilikçi bir yapıya ulaşmasının yolu, işgörenlerin sorunlarını dinleyen ve çözüm yolu bulmaya çalışan yöneticilere sahip olmaktan geçmektedir (Kahveci, 2010: 14-15).

3.2.3.3. Geçmiş Tecrübe

Deneyimin sessizlik üzerine etkisine bakıldığında, işgörenlerin fikirlerini söylerken aldığı negatif bir geri dönüt ilerleyen zamanlarda yine benzer durumlar karşısında fikirlerini söylemekten kaçınmasına sebep olur (Karadal, 2011: 376).

Sessizlik davranışının nedenlerinden biri olan "tepkilerden korkmak" diğer nedenlerden daha fazla sessizlik davranışına neden olduğu Premeaux (2001)'un yapmış olduğu çalışmalarda ortaya koymuştur (Akt. Algin, 2014: 24).

3.2.3.4. Konuşmanın Riskli Görülmesi

Örgütte iş görenlerin kendilerine güvenmemelerine rağmen, örgüt içerisinde düşüncelerini ifade etmemeleri, iş görenlerin dışlanma korkusu, terfi alamama problemi gibi sorunlar çıkaran kişi olarak görülmekten korktuklarından düşüncelerini açıklayamamaktadırlar (Vakola & Bouradas, 2005: 441).

Yöneticiler iş görenlerin fikirlerini açık bir biçimde söyledikleri ortamlar oluşturduklarında ancak değişen ve gelişen çevre durumlarına uyum sağlayabilir ve örgütün sürekliliğini devam ettirebilirler (Özcan, 2011: 90).

3.2.4. Örgütsel Sessizlik Türleri

İş görenlerin; bilerek ve isteyerek görüş ve düşüncelerini kendilerine saklamaları ile ortaya çıkan örgütsel sessizlik kavramı, örgüt içerisinde farklı şekilde ortaya çıkabilir.

Pinder ve Harlos (2001: 331 - 339) sessizliği ikili bir sınıflama yaparak sessizliği rıza gösterme anlamında sessizlik ve kendini koruma anlamında sessizlik olarak sınıflandırdığı görülmektedir. Dyne vd. (2003: 1359-1392) ise bulunan bu boyutlara toplum yanlısı / özgeci sessizliği boyutunu da ekleyerek sessizliği rıza olma, kendini koruma ve özgeci sessizlik olmak üzere üç farklı türde ele almıştır.

Çakıcı yapmış olduğu çalışmalarda bu üç sessizlik türünü kabullenici, korumacı ve korunmacı olarak adlandırıp, sessizliğin 3K'sı olarak literatüre geçmiştir (Çakıcı, 2008: 97).

3.2.4.1. Kabullenici Sessizlik

Kabullenici sessizlik işgörenlerin herhangi bir konu, sorun ya da durumla ilgili gelişmelere rıza göstermesi ve fikir, düşünce, bilgi ve görüşlerini söz konusu durum hakkında söylememesi olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla bu sessizlik türünde, bilginin varlığı söz konusu olup, bireyin iletişim kurmaktan kaçınıp (Dyne, 2003: 1366), kendisinin tatminsizliğine yol açan durum ya da olaylar hakkında konuşmanın bir yarar sağlamayacak boş bir girişim olduğunu düşündüğü için sessiz kalmayı tercih etmektedir (Brinsfield, 2009: 41).

Bu tür sessizlik davranışı korku, öfke ve karamsar duygular içermekte ve konuşma sırasında ortaya çıkabilecek olumsuz durumlara olan inanç yüzünden bu tür duygular daha da artmaktadır (Blensinkopp & Edward, 2008: 181 - 206).

Kabullenici sessizlik, iş görenlerin mevcut durum ve sorunlarla ilgili konuşsa bile herhangi bir değişiklik olmayacağını inancı ile gelişmelere razı göstermesi sonucunda, görüş, bilgi ve düşüncelerini ifade etmemesini kapsamaktadır (Karaoğlu ve Cingöz, 2009: 699).

3.2.4.2. Korumacı Sessizlik

Korumacı sessizlik literatüre ilk defa Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilmiş ve yönetim yazınına eklenmiştir (Taşkiran, 2011: 80). Korumacı sessizliğe göre; çalışanların başkalarını düşünme veya işbirlikçi nedenlere bağlı olarak bir konu ya da durum hakkında sahip olduğu bilgi, düşünce, fikir ve görüşlerini örgütün ya da çalışanların faydasını gözeterek söylememe olarak tanımlanır. Bu bilginin söylenmemesi bilinçli bir karar olarak karşımıza çıkmaktadır (Dyne vd., 2003: 1368).

Korumacı sessizlikte görülen örgüt yararına sessizlik, hem örgütü koruma amaçlı hem de iş arkadaşlarını koruma amaçlı olarak ortaya çıkmaktadır (Bristield vd., 2009: 147). Bu sessizlik türü örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarından diğergamlık (diğlerini düşünme) boyutu ile örtüşmektedir (Özgen ve Sürgevil, 2009: 313). Diğerkâmlık, herhangi bir örgütte bireyin işle ilgili her hangi bir sorunun karşısında örgütte bulunan diğerkâmlık kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmayı ifade etmektedir (Padsakof ve Mac Kenzie, 1994: 351, Akt. Özdevecioğlu, 2003: 120).

Dolayısıyla korumacı sessizlik davranışı, başkaları için yapılan, önceden planlanmış bilinçli ve isteğe bağlı bir davranıştır. Korumacı sessizlik açıkça konuşmanın sonuçlarından korkmadan ziyade başkalarının iyiliğini düşünerek sessiz kalmayı tercih etmekle ilgilidir.

3.2.4.3. Korumacı Sessizlik

Korumacı sessizlik davranışı, işgörenlerin herhangi bir konu, durum ya da sorunla alakalı sahip oldukları düşünceleri paylaştığında gelebilecek tepkilerden korkmaya bağlı olarak kendini koruma adına fikir, görüş ve düşüncelerini gizleme olarak tanımlanabilir (Dyne vd. 2003: 1367). Birey kendini koruma adına, mevcut durumun değiştirmeye yönelik farklı görüşlere sahip olsa da onları söylememe eğilimindedir (Pinder ve Harlos, 2001: 348).

Bireyin yöneticilerinden negatif geri bildirim alma korkusu ki bu korku Morrison ve Milliken' in vurguladığı korku faktörünü ön plana çıkarıp (Morrison ve Milliken, 2000: 708) çalışanların bu tür sessizlik davranışını göstermelerine neden olmaktadır (Vakola ve Bouradas, 2005: 443).

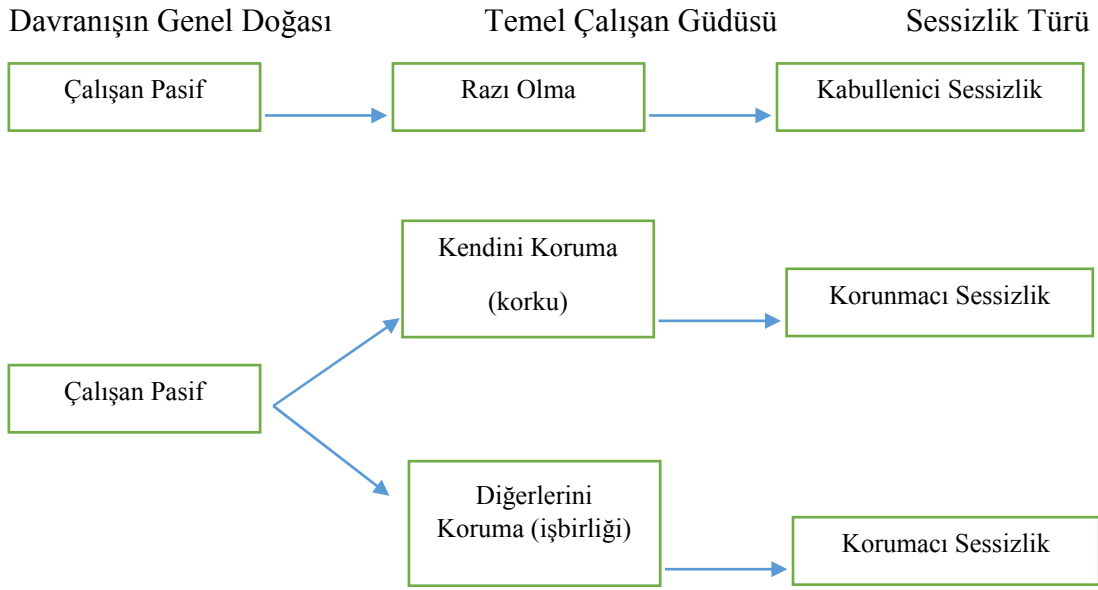
Aşağıdaki tabloda kabullenici ve korumacı sessizlik türü karşılaştırılıp sonuçlarının farklı boyutlar üzerinde gösterilmesi.

Tablo 3.1. Kabullenici ve Korumacı Sessizlik Boyutları

Boyutları	Korumacı	Kabullenici
Gönüllülük	Oldukça gönüllü	Oldukça gönülsüz
Bilinçlilik	Bilinçli	Daha az bilinçli
Kabullenme	Düşük	Yüksek düzeye yakın
Stres Düzeyi	Yüksek düzeye yakın	
Alternatiflerin Farkında olma	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Ses Çıkarma Eğilimi	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Ayrılma Eğilimi	Oldukça yüksek	Oldukça düşük
Baskın Duygular	Korku, umutsuzluk	Razı olma, boyun eğme

Kaynak: Pinder ve Harlos (2001: 350).

Aşağıdaki şekilde sessizlik türleri ve sessizliğe neden olabilecek temel güdüler ve kritik özellikler gösterilmiştir.



Şekil 2. Sessizliğin Kritik Özellikleri Olarak Çalışan Güdüleri

Kaynak: Dyne, Ang ve Botero (2003: 1362).

3.2.5. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütler, hem bireysel beklentilerin karşılandığı hem de örgütün amaçlarını gerçekleştirdiği bir yapıdır. Örgüt çalışanlarını beklentilerinin yeterince karşılanmaması veya örgütün amaçlarından taviz verilmesi gibi durumlar karşısında sessiz kalmak örgüt için var olan problemlerin daha da büyümesine sebep olur.

Örgütlerde oluşan bu sessizlik davranışı örgüt işleyişinde ve faaliyetlerinde meydana gelen hataların tespit ve çözülmesinde sağlıklı bir geri bildirim oluşmasını engelleyerek farklı bakış açılarıyla geliştirilen fikirlerin önünü tıkayacaktır (Milliken ve Morrison, 2003, Akt. Kahya, 2003).

Örgütsel sessizlik davranışının görüldüğü ve sessizliğin örgüt iklimi olarak yerleştiği örgütlerde çalışanlar arasında tartışılmazlık halinin yaşanabileceğini Slade (2008: 28) ifade etmektedir. Çalışanların sessiz kalmalarının önüne geçemeyen örgütlerin karşılaşılabilecekleri bazı problemler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özgen ve Sürgevil, 2009).

- ✓ Çalışanların iletişimsizlik nedeniyle örgüt içinde birbirinden uzaklaşması,
- ✓ Çalışanların iş tatmininin, örgüte olan bağlılıklarının ve verimliliklerinin azalması,
- ✓ Çalışanların güven ve güdülenmelerinin azalması ve işe yabancılaşma, duyarsızlaşma ve stres düzeyinin artması,
- ✓ Değişime uyum sağlayamama riski,
- ✓ Tüm örgüt genelinde, sorunların dile getirilmemesinden doğan sessizliğin, örgüt içinde bir kültür haline gelme tehlikesi gibi olası sonuçları olabilir.

Örgütsel sessizlik, bireyde meydana getirdiği olumsuz sonuçlarla birlikte örgüt içerisinde daha pek çok soruna da neden olduğu söylenebilir.

4. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında yapılan araştırma modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri içeren verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırma Modeli

Milli eğitim bakanlığına bağlı Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise türü devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerini inceleyen bu araştırmada var olan durumu betimlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar (2016: 114)'a göre ilişkisel tarama modeli genellikle iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte etkileşimlerin varlığını ve/veya derecesinin belirlenmesinde kullanılır. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden - sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesine yardımcı olabilir. Gerçek nedensel ilişki, ancak deneme modeli ile aranabilir. Ancak daha ekonomik olması ve bazen de deneme yapmada karşılaşılan pratik ve etik güçlükler nedeniyle, tarama ile bulunan ilişkilerin de o yönde yorumlandığı durumlar olabilmektedir.

4.2. Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellendiği araştırma kapsamı içerisinde yer alan her türlü canlı ve cansız varlıkların ortak özelliklerine sahip birimler bütünüdür (Ural ve Kılıç, 2013). Örneklem ise araştırma evreni içerisinde belli bir evrenden belli kurallara göre seçilen ve evreni temsil yeteneğine sahip küçük kümelerdir (Karasar, 2016: 148).

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde görev yapan 4756 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemine ise evren içerisinde bulunan öğretmenler arasından basit seçkisiz tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilen 400(%8.42) öğretmen oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme, oluşturulan evren listesinden örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak çekilmesidir (Büyüköztürk vd., 2017).

Evreni oluşturan ilçedeki okullar türlerine göre ayrılmıştır. İlçedeki okul türleri içerisinde her okul türünden en az bir tane olacak şekilde ve bu okul türleri kendi içerisinde seçilirken ilçenin genel sosyoekonomik, kültürel gibi toplumun her kesiminin olabileceği okullar seçilerek o okullardaki öğretmenlerle görüşülerek anket uygulaması yapılmıştır.

Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün istatistiklerine göre 2016-2017 eğitim - öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde 4756 öğretmen görev yapmaktadır. Büyüköztürk vd'e (2017) göre %95 güven aralığı ve 0.05 hata payına göre evren büyüklüğü 4756 olan araştırmalar için toplanması gereken veri sayısı 356'dır. Evreni temsil edecek örneklem sayısının belirlenmesinde aşağıda yer alan formül kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2017).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

Formülde kullanılan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

d: Hata payı

Araştırmanın %95 güven aralığında ve 0,05 örnekleme hatası ile teorik t değeri 1.96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2017). Araştırma değerleri formülde yerine konulduğu zaman;

$$n = \frac{4756 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (4756 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{4567,6624}{12,8475} = 355,38$$

Yukardaki hesaplamalarda da görüldüğü üzere araştırmada evrenin kabul edilebilir oranda temsil edilebilmesi için, örneklemin en az 356 kişiden oluşması gerekmektedir. Veri toplama sürecinde yaşanabilecek olumsuzluklar dikkate alınarak olması gereken örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek amacıyla okuldan 400 öğretmene ulaşılmaya çalışılmıştır.

4.2.1. Örneklem Ait Demografik Özellikler

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	195	48.8
Erkek	205	51.2
Toplam	400	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarına bakıldığında dağılımın birbirine yakın olduğu ve dengeli bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Araştırmaya 195 (%48.8) kadın öğretmen, 205 (%51.2) erkek öğretmen katılmıştır.

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Aralığı Dağılımı

Yaş Aralıkları	N	%
20-30 yaş	107	26.8
31-40 yaş	173	43.2
41- 50 yaş	81	20.2
51 yaş ve üzeri	39	9.8
Toplam	400	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımına bakıldığında 20 -30 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 107 (%26.8), 31- 40 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 173 (% 43.2), 41-50 yaş aralığındaki öğretmen sayısı 81 (%20.2) ve 51 yaş üzeri öğretmen sayısı 39 (%9.8) olarak katılım sağlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş aralıkları M.E.B. görev yapan öğretmenlerin yaş aralıkları ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1 - 5 yıl	85	21.2
6 - 10 yıl	100	25.0
11 - 15 yıl	82	20.5
16 – 20 yıl	67	16.8
21 yıl ve üzeri	66	16.5
Toplam	400	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem dağılımı verilerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mesleki kıdemlerinin 1-15 yılları arasında değiştiği görülmektedir. Araştırma grubunda 85 (%21.2) öğretmen 1-5 kıdem yılı aralığında, 100 (%25.0) öğretmen 6-10 kıdem yılı aralığında, 82 (%20.5) öğretmen 11-15 kıdem yılı aralığında, 67 (%16.8) öğretmen 16-20 kıdem yılı aralığında ve 66 (% 16.5) öğretmen de 21 yıl ve üzeri kıdem yılı aralığındadır.

Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	N	%
Lisans	350	87.5
Yüksek Lisans veya Doktora	50	12.5
Toplam	400	100

Tablo 4.4'e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans mezunu 350 (%87.5) ve araştırmaya katılan 50 (%12.5) öğretmenin yüksek lisans veya doktora mezunu oldukları görülmektedir.

Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branş Dağılımları

Öğretmen Branşları	N	%
Anasınıfı	34	8.5
Sınıf Öğretmeni	152	38.0
Branş Öğretmeni	161	40.3
Meslek Öğretmeni	53	13.2
Toplam	400	100

Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları branş dağılımlarına baktığımız zaman, branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin sayılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya 34 (%8.5) anasınıfı öğretmeni, 152 (%38.0) sınıf öğretmeni, 161 (%40.3) branş öğretmeni ve 53 (%13.2)'de meslek öğretmeni katılmıştır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden, Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde öğretmenlerin araştırmanın alt problemleri ile ilgili demografik değişkenleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Araştırmadaki anketin ikinci kısmında örgütsel sessizlik algı düzeylerini belirlemek için Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sessizlik Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Anketin

üçüncü kısmında ise örgütsel sosyallik algı düzeylerini belirlemek amacıyla Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sosyallik Ölçeği” kullanılmıştır.

Tablo 4.6. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

Aralık	Seçenek
1.00-1.80	Hiç Katılmıyorum
1.81-2.60	Katılmıyorum
2.61-3.40	Kararsızım
3.41-4.20	Katılıyorum
4.21-5.00	Tamamen Katılıyorum

4.3.1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Öğretmen görüşlerine göre okullardaki örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin algılarını ortaya koymak için ilgili literatür detaylı olarak incelenmiş ve Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”nin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçekte mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, dil – tarih, politika ve amaç ve değerlere uyum olmak üzere beş boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipinde olan ölçekte her maddenin yanında bulunan “Hiç katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen katılıyorum” ifadelerinden birini işaretlemeleri istenmektedir.

Güvenirlilik konusunda ölçeğin geliştirilme aşamasında örgütsel sosyalleşme ölçeğinin hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin kendisinde “ $\alpha=.898$ ” iken bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “ $\alpha=.781$ ” olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenirlilik değerlerinde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği 24 maddeden ve beş boyuttan oluşmakta olup boyutlara göre soru dağılımı;

- Mesleki yeterlilik: 1, 2, 3, 4, 5
- Kişiler arası ilişki: 6, 7, 8, 9, 10, 11
- Örgüt dil ve tarihi: 12, 13, 14, 15
- Örgüt politikası: 16, 17, 18, 19
- Örgütsel amaç ve değerlere uyum: 20, 21, 22, 23, 24.

4.3.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Okullardaki öğretmen örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla ilgili alan yazı incelenmiş ve Kahveci ve Demirtaş (2013) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sessizlik Ölçeği”nin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçek beş boyut (Okul ortamı, Duygu, Sessizlik kaynağı, Yönetici ve İzolasyon)’tan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan beşli likert tipinde ölçekteki her maddenin karşısında bulunan “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

Güvenirlilik konusunda ölçeğin geliştirilme aşamasında ölçeğin geneli için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “ $\alpha=.89$ ” dur. Bu araştırma için de ölçeğin geneline ilişkin güvenirlilik analizi tekrar edilmiş hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “ $\alpha=.781$ ” olarak bulunmuştur.

Örgütsel sessizlik ölçeği 18 maddeden oluşmakta olup sadece 3. Madde ters şekilde kodlanmış ve maddelerin boyutlara göre dağım şekli;

- a. Okul Ortamı: 1, 2, 3, 4 (3. Madde ters şekilde kodlanmıştır.),
- b. Duygu: 5, 6, 7,
- c. Sessizliğin Kaynağı: 8, 9, 10, 11, 12,
- d. Yönetici: 13, 14, 15,
- e. İzolasyon: 16, 17, 18.

4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama araçlarının kullanılabilmesi için araştırmacılardan gerekli izinler alınmış ve anket formu düzenlenirken anket yapılan öğretmenlerce anlaşılabilir olmasına özen gösterilmiştir. Amaçlanan hedeflere ulaşabilmek amacıyla gerekli verilerin toplanma sürecinde öğretmenlere anket dağıtılarak içten ve samimi bir şekilde doldurmaları istenmiştir. Düzenlenen anket formları Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde bulunan devlet okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır.

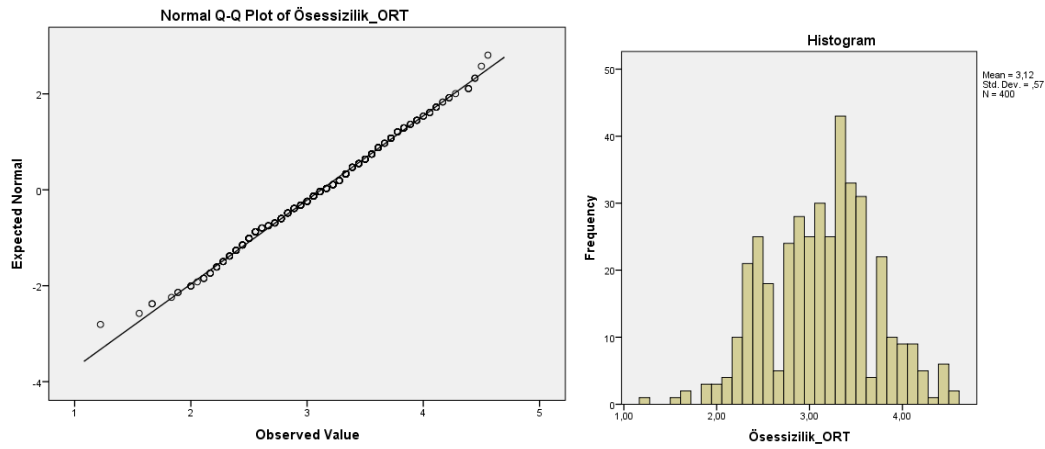
Bu varsayımları kuvvetlendirmek için verilerin toplandığı tüm öğretmenler ile birebir görüşme yapılmıştır. Ölçeklerin araştırmacı tarafından birinci elden uygulandığı ve hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacağı öğretmenlere açıklanmıştır. Ayrıca veri toplanan tüm öğretmenlere ölçek ile ilgili sorularının olup olmadığı sorulmuştur. Gerekli durumlarda ise sorular ile ilgili açıklamalar yapılmıştır.

2017-2018 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde görev yapan öğretmen sayısı 4756 kişidir. Bu evren içerisinde tam temsilin sağlanabilmesi için gereken en az örneklem sayısı 356 kişidir (Büyüköztürk, 2017). Veri toplama sürecinde karşılaşılabilecek zorluklar olumsuzluk ve düşünülerek 400 kişiye ulaşılması hedeflenmiş ve bu doğrultuda 430 adet anket formu çoğaltılarak katılımcılara dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 22 adeti geri dönmemiş, geri dönen anketler içerisinden 8 adeti ise yönergeye uygun doldurulmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Bu noktada dağıtılan anketlerin değerlendirilme oranı %93.03'dür.

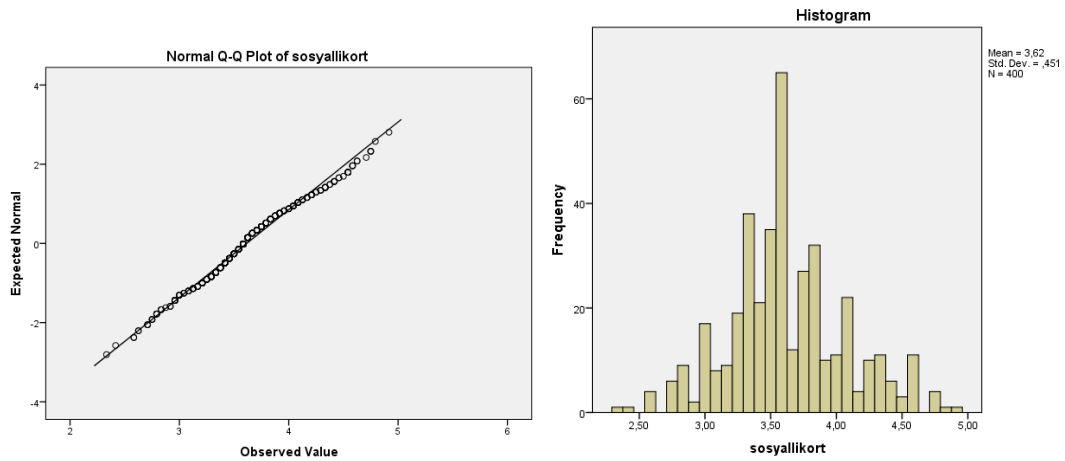
Okulda görev yapan öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizliğin örgütsel sosyallik düzeyleri üzerine etkisine dair elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak t – testi ve anova analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde madde yüklerinin tespitinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 4.7. Etki Büyüklüğü Değeri

Değişkenler	N	Çarpıklık		Basıklık	
		İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Örgütsel Sessizlik	400	-.090*	.122	.026	.243
Örgütsel Sosyallik	400	.207*	.122	.179	.243



Şekil 3. Örgütsel Sessizlik



Şekil 4. Örgütsel Sosyallik

Tablo 4.7. deki değerlere bakıldığında, veriler üzerinde yapılan etki büyüklüğü testinde dağılımın normal olduğu görülmüştür. Bir araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım durumunun incelenmesinde çarpıklık (skewness) değerine bakılır. Çarpıklık katsayısının “-1 ile +1” değerleri arasında olması değişkenden elde edilen puanların normal bir dağılıma sahip olduğunu gösterir (Büyüköztürk vd., 2017).

Ayrıca örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalliğin Q –Q plot normallik testi dağılımı ve Histogram dağılımları grafik üzerinde gösterilmiştir.

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesinde görev yapan öğretmenlerden toplanan verilerin örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması için yapılan analizler bu kısımda yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt boyutu “öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşmeye ilişkin algıları ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo 5.1.’de verilmiştir.

Tablo 5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Algı Düzeyleri

Sıra	Maddeler	\bar{X}	S
1.	Mesleğimi ince ayrıntılarına kadar öğrendim.	3.51	1.04
2.	Mesleğimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum.	3.94	.78
3.	Mesleğimi iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi öğrendim.	3.87	.82
4.	Okulumdaki sorumlulukları biliyorum.	4.16	.69
5.	Mesleğimle ilgili mevzuatı biliyorum.	3.44	1.13
6.	Okulumdaki iş arkadaşlarımın katıldığı sosyal etkinliklere ben de katılırım.	3.62	1.15
7.	Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum.	3.91	.84
8.	Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler.	3.62	1.03
9.	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğunu arkadaşım olarak görüyorum.	3.50	1.13
10.	Okulumda herkes tarafından sevilirim.	3.19	1.12
11.	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler.	3.43	1.05
12.	Okulumun geçmişten bugüne uzana geleneklerini biliyorum.	3.31	1.13
13.	Okulumun geçmişteki önemli olaylarını biliyorum.	3.10	1.17
14.	Okul çalışanlarının kullandığı, okulumuza özgü sözcükleri biliyorum.	2.96	1.15

15.	Okulumda kullanılan kısıtlamaların ve kodlamaların anlamını biliyorum.	3.54	1.02
16.	Okulumda sözü dinlene kişilerin kimler olduğunu biliyorum.	3.73	.97
17.	Okulumdaki sosyal etkileşim (formal – informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum.	3.52	1.08
18.	Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum.	3.52	1.04
19.	Okulumda geçerli olan kurallara uyarım.	4.00	.92
20.	Okulumun amaçlarını destekliyorum.	3.94	.90
21.	Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.	3.83	.98
22.	Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçlar açık ve nettir.	3.81	.98
23.	Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.	3.60	1.09
24.	Okulumun amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır.	3.55	1.13
Toplam		3.61	.45

Tablo 5.1.'de yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir ($\bar{X}=3.61$). Araştırmaya katılan öğretmenler en çok “*Okulumdaki sorumluluklarımı biliyorum*” maddesine ($\bar{X}=4.16$), en az ise “*okul çalışanlarının kullandığı, okulumuza özgü sözcükleri biliyorum.*” maddesine ($\bar{X}=2.96$) katıldıklarını belirtmişlerdir.

5.2. Araştırmanın İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi öğretmenlerin, örgütsel sosyalleşme düzeylerine ve alt boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve görev yaptıkları branşa göre değişip değişmediğinin belirlenmesidir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın bulunup bulunmadığına ilişkin bulgular Tablo 5.2.'de verilmiştir.

Tablo 5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgüt Politikası	Kadın	195	3.83	2.32	-1.253	.211
	Erkek	205	3.91	2.68		
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	Kadın	195	3.50	3.89	-3.108	.002*
	Erkek	205	3.73	3.29		
Örgüt Dil ve Tarihi	Kadın	195	3.03	3.08	-5.867	.000*
	Erkek	205	3.48	3.14		
Mesleki Yeterlilik	Kadın	195	3.42	3.34	-1.130	.259
	Erkek	205	3.49	3.30		
Kişiler Arası İlişki	Kadın	195	3.78	3.95	-.274	.784
	Erkek	205	3.80	4.21		
Örgütsel Sosyallik Ortalama	Kadın	195	3.54	.42	-3.316	.001*
	Erkek	205	3.68	.46		

p<.05

Tablo 5.2.'de yer alan bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinin genel ortalaması cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu bulunmuştur (p=.001). Örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına bakıldığında amaç ve değerlere uyum ile örgüt dil ve tarihi alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılıkların erkeklerin lehine olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin politika, mesleki yeterlilik ve kişiler arası ilişki alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.

Tablo 5.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p
Örgüt Politikası	20-30 Yaş	107	3.76	2.50	3.469	.016*
	31-40 Yaş	173	3.96	2.27		
	41-50 Yaş	81	3.91	2.84		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.71	2.64		
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	20-30 Yaş	107	3.63	3.31	.332	.802
	31-40 Yaş	173	3.64	3.77		
	41-50 Yaş	81	3.60	3.96		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.52	3.26		
Örgüt Dil ve Tarihi	20-30 Yaş	107	3.11	3.09	2.716	.044*
	31-40 Yaş	173	3.24	3.44		
	41-50 Yaş	81	3.40	3.19		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.44	2.52		
Mesleki Yeterlilik	20-30 Yaş	107	3.48	3.47	.280	.840
	31-40 Yaş	173	3.49	3.39		
	41-50 Yaş	81	3.41	3.13		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.42	3.04		
Kişiler Arası İlişki	20-30 Yaş	107	3.89	3.48	2.399	.067
	31-40 Yaş	173	3.82	3.90		
	41-50 Yaş	81	3.70	4.64		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.60	4.91		
Örgütsel Sosyallik Ortalama	20-30 Yaş	107	3.61	.44	.573	.633

31-40 Yaş	173	3.63	.45
41-50 Yaş	81	3.60	.45
51 Yaş ve Üzeri	39	3.53	.46

p<.05*

Tablo 5.3.'de yer alan bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sosyallik algı düzeylerinin genel ortalaması ile öğretmenlerin yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından örgütsel politika ve örgüt dil - tarih alt boyutlarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermektedir. Bu anlamlı farklılığın örgüt politikası alt boyutunda 31 – 40 yaş aralığında, örgüt dil – tarih alt boyutunda ise 51 yaş ve üzeri yaş aralığında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Örgütsel sosyalliğin alt boyutlarından örgütsel amaç ve değerlere uyum, mesleki yeterlilik ve kişiler arası ilişkiler alt boyutlarında ise öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ile mesleki kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına dair bulgular Tablo 5.4.'de verilmiştir.

Tablo 5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p
Örgüt Politikası	0-5 Yıl	85	3.70	2.50	5.029	.001*
	6-10 Yıl	100	3.88	2.20		
	11-15 Yıl	82	4.11	2.16		
	16-20 Yıl	67	3.78	2.75		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.89	2.83		
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	0-5 Yıl	85	3.67	2.84	.299	.878
	6-10 Yıl	100	3.61	3.75		
	11-15 Yıl	82	3.58	3.99		
	16-20 Yıl	67	3.58	3.91		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.67	3.72		
Örgüt Dil ve Tarihi	0-5 Yıl	85	2.99	3.14	4.474	.002*
	6-10 Yıl	100	3.20	3.21		
	11-15 Yıl	82	3.31	3.31		
	16-20 Yıl	67	3.45	3.32		

	21 Yıl ve Üzeri	66	3.45	2.88		
	0-5 Yıl	85	3.41	3.55	.624	.645
	6-10 Yıl	100	3.46	3.29		
Mesleki Yeterlilik	11-15 Yıl	82	3.57	3.22		
	16-20 Yıl	67	3.42	3.56		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.43	2.94		
	0-5 Yıl	85	3.92	3.27	1.896	.110
	6-10 Yıl	100	3.80	3.84		
Kişiler Arası İlişki	11-15 Yıl	82	3.84	4.04		
	16-20 Yıl	67	3.67	4.73		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.68	4.59		
	0-5 Yıl	85	3.57	.43	.766	.548
	6-10 Yıl	100	3.61	.42		
Örgütsel Sosyallik Ortalama	11-15 Yıl	82	3.68	.44		
	16-20 Yıl	67	3.58	.51		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.62	.46		

$p < .05$

Tablo 5.4.'de yer alan bulgulara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel sosyallik algı düzeylerinin genel ortalaması ile öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin genel algılarının mesleki kıdem yıllarına göre değişmediği söylenebilir. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından örgüt politikası ve dil - tarih alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkeni ile anlamlı farklılaşma göstermektedir. Bu anlamlı farklılığın örgüt politikası alt boyutunda 11 – 15 yıl arasında olanlar lehine olduğu görülmektedir. Örgüt dil – tarih alt boyutunda ise mesleki kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel amaç ve değerlere uyum, mesleki yeterlilik ve kişiler arası ilişkiler alt boyutları ile öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına dair bulgular Tablo 5.5.'de verilmiştir.

Tablo 5.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumları Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	F	p
Örgüt Politikası	Lisans	350	3.87	2.42	.202	.653
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.91	3.14		
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	Lisans	350	3.61	3.67	.824	.365
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.71	3.38		
Örgüt Dil ve Tarihi	Lisans	350	3.23	3.25	5.435	.020*
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.51	3.00		
Mesleki Yeterlilik	Lisans	350	3.43	3.30	4.129	.043*
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.64	3.35		
Kişiler Arası İlişki	Lisans	350	3.81	4.04	1.584	.209
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.68	4.35		
Örgütsel Sosyallik Ortalama	Lisans	350	3.60	.44	1.397	.238
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.68	.47		

p<.05

Tablo 5.5.'de yer alan bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeği genel ortalaması ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir (p>.05). Öğretmenlerin lisans veya yüksek lisans mezunu olmaları ile onların örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Örgütsel sosyalleşmenin örgüt dil – tarih ve mesleki yeterlilik alt boyutları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu bulunmuştur. Bu anlamlı farklılıkların her ikisinde de yüksek lisans veya doktora yapanlar lehine olduğu görülmektedir. Ancak örgütsel sosyalliğin örgüt politikası, örgütsel amaç ve değerlere uyum ve kişiler arası ilişkiler alt boyutları ile öğretmenlerin eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir düzeyde farklılaşma olmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin algıları ile branşlarına göre arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına dair bulgular Tablo 5.6.'da verilmiştir.

Tablo 5.6. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Branş	N	\bar{X}	SS	F	p
Örgüt Politikası	Anasınıfı Öğrt.	34	3.81	2.94	4.234	.006*
	Sınıf Öğrt.	152	3.98	1.93		
	Branş Öğrt.	161	3.86	2.68		
	Meslek Öğrt.	53	3.63	2.95		
Örgütsel Amaç ve Değerlere Uyum	Anasınıfı Öğrt.	34	3.54	4.00	4.352	.005*
	Sınıf Öğrt.	152	3.51	4.09		
	Branş Öğrt.	161	3.78	2.80		
	Meslek Öğrt.	53	3.46	3.92		
Örgüt Dil ve Tarihi	Anasınıfı Öğrt.	34	3.10	3.33	1.874	.133
	Sınıf Öğrt.	152	3.21	3.45		
	Branş Öğrt.	161	3.28	3.05		
	Meslek Öğrt.	53	3.47	3.04		
Mesleki Yeterlilik	Anasınıfı Öğrt.	34	3.48	3.37	.710	.547
	Sınıf Öğrt.	152	3.44	3.51		
	Branş Öğrt.	161	3.50	3.03		
	Meslek Öğrt.	53	3.35	3.57		
Kişiler Arası İlişki	Anasınıfı Öğrt.	34	3.59	4.57	3.480	.016*
	Sınıf Öğrt.	152	3.87	4.14		
	Branş Öğrt.	161	3.84	3.73		
	Meslek Öğrt.	53	3.59	4.34		
Örgütsel Sosyallik Ortalama	Anasınıfı Öğrt.	34	3.55	.46	2.028	.109
	Sınıf Öğrt.	152	3.61	.47		
	Branş Öğrt.	161	3.66	.41		
	Meslek Öğrt.	53	3.50	.47		

p<.05

Tablo 5.6.'da yer alan bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeği genel ortalama algı düzeyleri ile öğretmenlerin görev yaptıkları branşlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>.05). Öğretmenlerin branşlarında ki

değişiklikler onların örgütsel sosyalleşme algı düzeylerini değiştirmemektedir. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarına bakıldığında ise örgütsel politika, örgütsel amaç ve değerlere uyum ile kişiler arası ilişki alt boyutları ile öğretmenlerin branş değişkeni arasında örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Fakat örgüt dil – tarihi ve mesleki yeterlilik alt boyutları ile öğretmenlerin branşları arasında örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.

5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizleşme düzeylerine ilişkin algıları ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğine verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo 5.7.’de verilmiştir.

Tablo 5.7. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ölçeğine İlişkin Algı Düzeyleri

Sıra	Maddeler	\bar{X}	S
1.	Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.	3.12	1.27
2.	Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.	2.99	1.21
3.	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.	2.04	.82
4.	Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.	2.53	.69
5.	Öğretmenler güç durumlarında konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.	3.04	1.13
6.	Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan çekinirler.	3.34	1.15
7.	Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.	3.81	.84
8.	Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olaylar ve durumlar hakkındadır.	2.76	1.03
9.	Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.	2.98	1.13
10.	Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.	2.88	1.12
11.	Okuldaki yöneticilerin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.	3.31	1.05
12.	Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.	3.29	1.13
13.	Okuldaki yöneticilerin “En iyi ben bilirim” tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.	3.81	1.17
14.	Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.	3.48	1.15

15.	Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.	3.64	1.02
16.	Öğretmenlerin dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.	3.02	.97
17.	Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.	2.87	1.08
18.	Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikâyetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.	3.19	1.04
Toplam		3.12	.57

Tablo 5.7.'de yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizleşme algı düzeylerinin “Kararsızım ($\bar{x}=3.12$)” olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenler en çok “*Öğretmenlerin içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.*” ve “*Okuldaki yöneticilerin “En iyi ben bilirim” tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.*” maddelerine ($\bar{x}=3.81$), en az ise “*Öğretmenler duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.*” maddesine ($\bar{x}=2.04$) katıldıklarını belirtmişlerdir.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi öğretmenlerin, örgütsel sessizleşme düzeylerine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve görev yaptıkları branşa göre değişip değişmediğinin belirlenmesidir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın bulunup bulunmadığına ilişkin bulgular Tablo 5.8.'de verilmiştir.

Tablo 5.8. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Okul Ortamı	Kadın	195	2.75	.75	.818	.414
	Erkek	205	2.69	.73		
Duygu	Kadın	195	3.43	2.68	.741	.459
	Erkek	205	3.37	2.84		
Sessizliğin Kaynağı	Kadın	195	3.08	3.34	.871	.385
	Erkek	205	3.09	3.47		
Yönetici	Kadın	195	3.71	2.55	1.409	.160
	Erkek	205	3.58	2.71		
İzolasyon	Kadın	195	3.03	3.01	.126	.900
	Erkek	205	3.02	3.17		
Örgütsel Sessizlik Ortalama	Kadın	195	3.15	.57	1.149	.251
	Erkek	205	3.08	.56		

$p < .05$

Tablo 5.8.'de yer alan bulgulara göre; öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Örgütsel sessizliğin tüm alt boyutlarında da öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Örgütsel sessizlik ölçeğinin geneli ve tüm alt boyutları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutlarının öğretmenlerin yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 5.9.'da verilmiştir.

Tablo 5.9. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p
Okul Ortamı	20-30 Yaş	107	2.76	.77	5.019	.002*
	31-40 Yaş	173	2.79	.72		
	41-50 Yaş	81	2.60	.67		
	51 Yaş ve Üzeri	39	2.56	.87		
Duygu	20-30 Yaş	107	3.29	2.48	.666	.574
	31-40 Yaş	173	3.59	2.76		
	41-50 Yaş	81	3.24	2.89		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.14	2.90		
Sessizliğin Kaynağı	20-30 Yaş	107	2.98	3.04	1.113	.344
	31-40 Yaş	173	3.10	3.60		
	41-50 Yaş	81	3.05	3.34		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.00	3.67		
Yönetici	20-30 Yaş	107	3.61	2.40	3.626	.013*
	31-40 Yaş	173	3.67	2.53		
	41-50 Yaş	81	3.54	3.16		
	51 Yaş ve Üzeri	39	3.84	2.54		
İzolasyon	20-30 Yaş	107	3.09	3.04	1.853	.137
	31-40 Yaş	173	3.15	2.96		
	41-50 Yaş	81	2.87	3.31		
	51 Yaş ve Üzeri	39	2.62	3.04		
Örgütsel Sessizlik Ortalama	20-30 Yaş	107	3.08	.54	2.883	.036*

31-40 Yaş	173	3.21	.58
41-50 Yaş	81	3.03	.53
51 Yaş ve Üzeri	39	2.99	.59

P<.05

Tablo 5.9.'da yer alan bulgulara bakıldığında; öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri geneli ile öğretmenlerin yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir (p=.036). Bunun yanında örgütsel sessizliğin alt boyutlarından okul ortamı ve yönetici ile öğretmenlerin yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir (p<.05). Örgütsel sessizliğin diğer alt boyutları olan Duygu, Sessizliğin Kaynağı ve İzolasyon alt boyutları ile öğretmenlerin yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.

Tablo 5.10. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Okul Ortamı Alt Boyutunun Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Okul Ortamı	31-40 Yaş	41-50 Yaş	-.17742	.07	.020*
		51 Yaş ve Üzeri	-.21889	.10	.030*

Tablo 5.10.'da yer alan bulgulara göre; farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, okul ortamı alt boyutunda 31 – 40 yaş aralığında öğretmenlerin 41 – 50 yaş ve 51 yaş üzeri olan öğretmenlere oranla örgütsel sessizleşme algı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutlarının öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 5.11.'de verilmiştir.

Tablo 5.11. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin Algılarının Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p
Okul Ortamı	0-5 Yıl	85	2.72	.73	.935	.443
	6-10 Yıl	100	2.81	.73		
	11-15 Yıl	82	2.73	.74		
	16-20 Yıl	67	2.58	.74		
	21 Yıl ve Üzeri	66	2.72	.80		
Duygu	0-5 Yıl	85	3.31	2.59	2.079	.083
	6-10 Yıl	100	3.59	3.21		
	11-15 Yıl	82	3.29	3.21		
	16-20 Yıl	67	3.50	3.19		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.27	2.57		
Sessizliğin Kaynağı	0-5 Yıl	85	2.95	3.12	1.285	.275
	6-10 Yıl	100	3.11	3.18		
	11-15 Yıl	82	3.00	3.63		
	16-20 Yıl	67	3.17	3.67		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.02	3.50		
Yönetici	0-5 Yıl	85	3.61	2.51	1.599	.179
	6-10 Yıl	100	3.64	2.41		
	11-15 Yıl	82	3.69	2.64		
	16-20 Yıl	67	3.83	2.86		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.46	2.84		
İzolasyon	0-5 Yıl	85	3.01	2.95	3.989	.003*

	6-10 Yıl	100	3.34	2.96		
	11-15 Yıl	82	2.92	3.09		
	16-20 Yıl	67	3.02	3.36		
	21 Yıl ve Üzeri	66	2.73	2.91		
	0-5 Yıl	85	3.05	.56	2.252	.063
	6-10 Yıl	100	3.23	.50		
Örgütsel Sessizlik Ortalama	11-15 Yıl	82	3.06	.58		
	16-20 Yıl	67	3.18	.65		
	21 Yıl ve Üzeri	66	3.01	.53		

$p < .05^*$

Tablo 5.11.'de yer alan bulgulara göre; öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik ölçeği genel ortalama algı düzeyleri ile öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Örgütsel sessizliğin izolasyon alt boyutu ile öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p = .003$). Ancak örgütsel sessizliğin okul ortamı, duygu ve sessizliğin kaynağı alt boyutları ile öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizliğin ve alt boyutlarının öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenlerine göre hangi mesleki kıdem yılları arasında farklılaşma olup olmadığına ilişkin bulgular Tablo 5.12.'de verilmiştir.

Tablo 5.12. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin İzolasyon Alt Boyutunun Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Mesleki Kıdem (I)	Mesleki Kıdem (J)	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
İzolasyon	6-10 Yıl	21 Yıl ve Üzeri	1.82818	.48	.007*

Tablo 5.12.'de yer alan bulgulara göre; farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, mesleki kıdemleri 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem yılı olan öğretmenlere oranla örgütsel sessizleşme algı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma grubunda yer alan öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutlarının öğretmenlerin eğitim durumlarına göre farklılaşma farklılaşmadığına dair bulgular Tablo 5.13.'de verilmiştir.

Tablo 5.13. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik Algılarının ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	t	p
Okul ortamı	Lisans	350	2.77	.72	15.068	.000*
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	2.34	.78		
Duygu	Lisans	350	3.43	2.74	3.297	.070
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.18	2.84		
Sessizliğin Kaynağı	Lisans	350	3.04	3.40	.338	.561
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.10	3.48		
Yönetici	Lisans	350	3.61	2.69	3.837	.051
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.87	2.18		
İzolasyon	Lisans	350	3.06	3.05	2.787	.096
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	2.80	3.36		
Örgütsel Ortalama Sessizlik	Lisans	350	3.13	.57	1.142	.231
	Yüksek Lisans veya Doktora	50	3.03	.52		

$p < .05^*$

Tablo 5.13.'de yer alan bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeği genel ortalama algı düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyutu ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($p < .05$). Bu anlamlı farklılığın yüksek lisans veya doktora mezunları lehine olduğu görülmektedir. Örgütsel sessizliğin duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon alt boyutları ile öğretmenlerin eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırma grubunda yer alan öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutlarının öğretmenlerin görev yaptıkları branşlara göre farklılaşp farklılaşmadığına dair bulgular Tablo 5.14.'de verilmiştir.

Tablo 5.14. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik ve Alt Boyutlarının Görev Yapılan Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Branş	N	\bar{X}	SS	F	p
Okul Ortamı	Anasınıfı Öğrt.	34	2.65	.82	2.731	.044*
	Sınıf Öğrt.	152	2.71	.73		
	Branş Öğrt.	161	2.81	.72		
	Meslek Öğrt.	53	2.49	.74		
Duygu	Anasınıfı Öğrt.	34	3.38	3.02	6.184	.000*
	Sınıf Öğrt.	152	3.53	2.70		
	Branş Öğrt.	161	3.44	2.43		
	Meslek Öğrt.	53	2.92	3.29		
Sessizliğin Kaynağı	Anasınıfı Öğrt.	34	3.06	3.70	1.016	.386
	Sınıf Öğrt.	152	3.10	3.38		
	Branş Öğrt.	161	3.04	3.16		
	Meslek Öğrt.	53	2.91	3.95		
Yönetici	Anasınıfı Öğrt.	34	3.68	2.89	1.469	.223
	Sınıf Öğrt.	152	3.68	2.77		
	Branş Öğrt.	161	3.56	2.53		
	Meslek Öğrt.	53	3.84	2.35		
İzolasyon	Anasınıfı Öğrt.	34	2.84	3.44	2.343	.073
	Sınıf Öğrt.	152	3.09	2.93		
	Branş Öğrt.	161	3.10	3.04		
	Meslek Öğrt.	53	2.73	3.34		
Örgütsel Ortalama Sessizlik	Anasınıfı Öğrt.	34	3.08	.68	2.505	.059
	Sınıf Öğrt.	152	3.16	.53		
	Branş Öğrt.	161	3.14	.54		
	Meslek Öğrt.	53	2.92	.64		

p<.05

Tablo 5.14.'de yer alan bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ($p>.05$). Bir başka deyişle öğretmenlerin görev yaptıkları branşların değişmesi örgütsel sessizlik düzeylerini anlamlı bir şekilde değiştirmemektedir. Ancak örgütsel sessizliğin okul ortamı ve duygu alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel sessizleşme algı düzeylerinin anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir ($p<.05$). Örgütsel sessizliğin diğer alt boyutları olan yönetici, sessizliğin kaynağı ve izolasyon alt boyutları ile öğretmenlerin branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 5.15. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Okul Ortamı Alt Boyutunun Görev Yapılan Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Branş (I)	Branş (J)	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Okul Ortamı	Meslek Dersleri Öğrt.	Branş Öğrt.	-,32931	.11	.005*

Tablo 5.15.'de yer alan bulgulara göre; farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin görev yapılan branşlarının okul ortamı alt boyutunda branş öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine oranla örgütsel sessizleşme algı düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5.16. Örgütsel Sessizlik Ölçeğinin Duygu Alt Boyutunun Görev Yapılan Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Branş (I)	Branş (J)	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
		Anasınıfı Öğrt.	-1.39234	.59	.020*
Duygu	Meslek Dersleri Öğrt.	İlkokul Öğrt.	-1.83739	.43	.000*
		Branş Öğrt.	-1.56826	.42	.000*

Tablo 5.16.'da yer alan bulgulara göre; farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin görev yapılan branşlarının duygu alt boyutunda meslek dersi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine oranla örgütsel sessizleşme algı düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi öğretmen görüşlerine göre, örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutları ile örgütsel sosyallik algıları arasında ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sessizlik algıları ve alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel sosyallik algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik analiz sonuçları Tablo 5.16.'da yer almaktadır.

Tablo 5.17. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sessizlik Algıları ve Alt Boyutları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyallik Algıları Arasındaki İlişki

Değişkenler	Okul Ortamı	Duygu	Sessizliğin Kaynağı	Yönetici	İzolasyon	Örgütsel Sessizlik	Örgütsel Sosyallik
Okul Ortamı P	1						
Duygu P	.466* .000	1					
Sessizliğin Kaynağı P	.236* .000	.399* .000	1				
Yönetici P	.085 .088	.256* .000	.342* .000	1			
İzolasyon P	.325* .000	.510* .000	.371* .000	.254* .000	1		
Örgütsel Sessizlik P	.591* .000	.773* .000	.728* .000	.550* .000	.725* .000	1	
Örgütsel Sosyallik P	-.079 .116	.052 .299	.053 .287	-.028 .577	.111 .026	.038 .444	1

p<.01*

Tablo 5.17.'de yer alan bulgulara bakıldığında öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutları ile öğretmenlerin örgütsel sosyallik algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (p>.01). Örgütsel sosyallik algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri genel ortalaması ve alt boyutlarının tamamında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Dikkat çekici olan örgütsel sessizlik ölçeği ile duygu alt boyutu arasındaki pozitif anlamlı bir ilişkinin en yüksek düzeyde olmasıdır. Örgütsel sessizlik en çok duygu alt boyutu arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerindeki artış en çok duygu alt boyutunu etkilemektedir.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde bulgulardan elde edilen sonuç ve bu sonuçlar üzerine yapılan tartışmalara yer verilmiştir.

6.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan, öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyallik algı düzeylerine ilişkin sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Yapılan bu araştırma sonucunda öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinin “Katılıyorum ($\bar{X}=3.61$)” boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Erdoğan (2012), Öğretir (2013), Demirer (2014), Dönmez (2016) ve Yıldırım(2017) tarafından yapılan araştırmalar sonucuyla örtüşmektedir. Söz konusu araştırma sonuçlarında da öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin “Katılıyorum” aralığında olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin genelinde ve alt boyutların tümünde algılarının yüksek olması, öğretmenlerin sosyalleşme davranışlarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu durum öğretmenlerin okullarda çalıştıkları ortam olarak çok hareketli bir çevreye sahip olması, öğretmenlerin öğretmenler odasında beraber vakit geçirmeleri, zümre toplantıları, öğretmenler kurul toplantıları ve veli toplantıları ile insan ilişkileri yönünden yoğun bir sosyal ilişkiler içinde oldukları bilinen bir gerçektir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin katılıyorum aralığında çıkması beklenen bir durum olarak açıklanabilir.

6.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemi olan örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve görev yaptıkları bransa göre değişip değişmediğini tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

6.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyallik genel ortalama algı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyallik amaç ve değerlere uyum ve dil- tarih alt boyutları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçların benzerlerini Yıldırım (2017)'in örgütsel sosyalleşmenin geneli ile amaç ve değerlere uyum ve dil – tarih ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Demirer (2014)'in örgütsel sosyallik genelinde ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur.

Dönmez (2016) ise örgütsel sosyalleşme ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından sadece dil – tarih alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit etmiştir.

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin ister genel ortalamasına ve alt boyutlarına inilip bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel sosyal algı düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, erkek öğretmenlerin daha girişken bir yapıya sahip olmalarından, toplumunda bunu destekler yönde ataerkil bir yapıya sahip olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca okul idarecilerinin genelde erkek olması

okulda çalışan kadın öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeylerini olumsuz yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Özkan (2005) ve Galip (2009) çalışmalarında örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında çıkan anlamlı farkın erkek öğretmenlerin lehine iken Zoba (2000) ise örgütsel sosyalleşmenin kadınlar lehine bulunmuştur.

Kartal (2003), Sökmen (2007), Çapar (2007), Keleş ve Özbek (2008), Erdoğan (2012) ve Aliyev (2014) tarafından yapılan araştırmalarının sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneline ilişkin düzeyleri ile cinsiyetleri arasında farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur.

6.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algularının Yaş Değişkenine Göre Analizi

Öğretmen görüşlerine göre araştırma sonucunda örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş grupları değişmesine rağmen örgütsel sosyalleşme algılarında herhangi bir değişiklik olmamasının sebebi öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerinin kısa olmasından kaynaklanıyor olduğunu söylenebilir. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından örgüt politikası ve örgüt dil – tarih alt boyutlarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Benzer bir sonuç Yıldırım (2017)'in araştırmasında genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamış fakat mesleki yeterlilik ve örgüt dil – tarih alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Demirer (2014)'in yaptığı bir araştırmada ise öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ve alt boyutları ile öğretmenlerin yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

6.2.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algularının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonucunda; öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri ile mesleki kıdem yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından örgüt politikası ve örgüt dil – tarih alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu anlamlı farklılıklardan örgütsel politika alt boyutunun öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin 11-15 yılı arasında olanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bu kıdem yıllarında kendilerini mesleki doyum açısından yeterli görmelerinden dolayı meslekleriyle ilgili yeterlilik seviyelerine ulaştıklarını söyleyebilmektedirler. Dil – tarih alt boyutun da ise öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarının 21 yıl ve üzerinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna sebep olarak öğretmenlerin meslekteki kıdemleri arttıkça çalıştıkları okulun birer parçası gibi olup herkes tarafından sevilen, saygı duyulan ve okulun geçmişi ile geleceği arasında bağ kurabilen tecrübelerinin okul çalışanlarıyla paylaşımları örgütsel sosyalleşme açısından olumlu yönde etkilediğini söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına benzer bulgular, Erdoğan (2012) ve Yıldırım (2017) yaptıkları araştırmalarda örgütsel sosyalleşme ölçeği geneli ile öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Araştırma bulgularını desteklemeyen Erdoğan (2012), Demirer (2014) ve Dönmez (2016)'in yaptıkları araştırma sonuçlarında ise elde edilen bulguların örgütsel sosyalleşme ölçeği geneli ile öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Bu araştırma bulgularına göre örgütsel sosyalleşmeyi öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarının değişmesi öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesini istatistiki olarak manidar düzeyde anlamlı bir şekilde değiştirmemektedir. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin görev yaptıkları mesleki kıdem yıllarının artmasına rağmen okul ortamındaki sosyal ilişkileri değişmemektedir. Bunun nedeni olarak; öğretmenlerin meslek yıllarının tamamını aynı okulda tamamlamadıkları için her gittikleri yeni okula tekrar uyum sağlamaya çalıştıklarından meslekte geçirilen yılların öğretmenlerin okuldaki örgütsel sosyallik algı düzeylerine etki etmediği söylenebilir.

6.2.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonucunda öğretmen görüşlerine göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeği genel algı düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Örgütsel sosyalleşme dil – tarih ve mesleki yeterlilik alt boyutları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın her iki alt boyutta da eğitim düzeyleri yüksek lisan – doktora düzeyindeki öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak öğretmenlerin eğitim seviyesinin yükselmesi öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini olumlu yönde etkilediğini, kendilerine mesleki açıdan daha özgüvenli olduğunu ve çalışanlar tarafından kabul görülen biri olarak algılandığını söylenebilir.

Bu bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeylerinin genel anlamda eğitim durumları ile anlamlı bir farklılık oluşmamaktadır.

6.2.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme ölçeği geneli ile öğretmenlerin branş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Benzer bir sonuç; Demirer (2014)'in yaptığı çalışmada örgütsel sosyalleşmenin genel olarak öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur.

Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel politika alt boyutu puanları ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=4.234$; $p<.05$). Bu anlamlı farklılığın sınıf öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerin diğer branş öğretmenlerine göre daha düzenli olarak okul ortamında bulunmaları, okuldaki sorumluluklarını bildiklerini ve mesleki yeterlilik algılarının daha yüksek olmasından kaynaklanıyor olduğunu söylenebilir.

Örgütsel sosyalleşmenin örgütsel amaç ve değerlere uyum alt boyutu puanları ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=4.352$; $p<.05$). Bu anlamlı farklılığın branş öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. Bunun sebebini ise; branş öğretmenlerinin okuldaki futbol, voleybol ve satranç gibi turnuvalara daha fazla katıldıklarından kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel sosyalleşmenin kişiler arası ilişkiler alt boyutu puanları ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3.480$; $p<.05$). Bu anlamlı farklılığın sınıf öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. Bunun sebebi ise sınıf öğretmenlerin kendi aralarında çok fazla paylaşımda bulunmaları gerektiğinden olduğunu söyleyebiliriz. Benzer sonuçlar, örgütsel sosyalleşmenin sınıf öğretmenlerin branş öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulgusuna Özkan (2005), Çapar (2007), Erdoğan (2012), Öğretir (2013) ve Dönmez (2016) yaptıkları çalışmada bulunmuştur.

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin genel olarak öğretmenlerin yaptıkları branşlara göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunun nedeni ise; sosyal davranışların geliştirilmesinde öğretmenlerin görev yaptıkları branşlarla ilgili olmayıp onların okul ortamında ki öğretmenler arası sosyal ilişkiler, okul içi ve okullar arası sosyal etkinlikler, turnuvalar gibi etkinliklerden etkilendiği söylenebilir.

6.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sessizlik düzeyleri ‘‘kararsızım ($\bar{x}=3.12$)’’ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle; Kahramanmaraş ili Onikişubat merkez ilçesinden seçilen devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin kararsızım puan aralığında çıkmasının sebebi, öğretmenlerin sadece okulu bir iş yeri gibi görüp ‘dersimi anlatır çıkar giderim’ düşüncesinde olmadıklarını okulun birer parçası olup sadece sınıf ortamında değil okulun her alanında aktif olduklarından kaynaklanıyor olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Bu bulgu Öztürk (2014), Daşcı (2014) ve Dönmez (2016)’in çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Ancak Demirtaş (2010) ve Çakal (2016)’ın çalışmalarında ise öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin en düşük algı puanına sahip oldukları boyutun okul ortamı alt boyutu olduğu bulunmuştur ($\bar{x}=2.72$). Katılımcıların en yüksek algı puanına sahip olduğu boyutun ise yönetici ($\bar{x}=3.65$) alt boyutu olduğu bulunmuştur. Bu durumun alt boyutlardan en yüksek alt boyut olarak yönetici alt boyutu çıkması öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini ifade ederken en çok okul yöneticilerini dikkate aldıklarını ve onlardan etkilendiklerini söyleyebiliriz. Benzer bulgular Çakıcı (2008), Taşkiran (2010), Yanık (2012), Kahveci ve Demirtaş (2013) ve Daşcı (2014)’nın yaptıkları araştırmada görülmektedir.

6.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan örgütsel sessizleşme algı düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, görev yaptıkları branşa göre değişip değişmediğini tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

6.4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sessizleşme ölçeği genel ortalama algı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiki olarak manidar düzeyde anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Araştırmaya benzer bulgular Taşkiran (2010), Yanık (2012), Ruçlar (2014) ve Çakal (2016)’ın yaptıkları araştırmada örgütsel sessizleşme ölçeği genel düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak Aydın (2016)’nın yaptığı çalışmada örgütsel sessizlik genel ortalama algı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin sessiz kalmayı tercih etme konusunda cinsiyet farklılıkları değil, tehdit olarak düşündükleri durumları dikkate alıyor olmalarından kaynaklanıyor olduğu söylenebilir. Bir başka ifade ile; öğretmenlerin kadın ya da erkek olmalarının örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmayışı, öğretmenin sessiz kalmayı tercih etmesi bilerek ve

isteyerek fikir ve görüşlerini saklaması, kendisini güvende hissetmemesi, benim hakkımda ne düşünürler şikayetçi gibi düşünürler mi gibi düşüncelerin cinsiyet ten bağımsız bir şekilde her öğretilimde olabileceği söylenebilir.

6.4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Analizi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri ile öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu bulunmuştur. Benzer bulgular Çakal (2016) ve Aydın (2016)'nın yaptıkları araştırmada örgütsel sessizlik algı düzeyleri ile öğretmenlerin yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak Kahveci ve Demirtaş (2013) çalışmalarında ise, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Örgütsel sessizlik ölçeğinin okul ortamı ve yönetici alt boyutlarında öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Benzer bulgular Yılmaz vd. (2016) araştırmasında örgütsel sessizlik ölçeğinin okul ortamı ve yönetici alt boyutlarında örgütsel sessizlik ile öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Okul ortamı alt boyutunun öğretmenlerin yaş değişkenine göre 31 – 40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41-50 ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlere oranla daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebinin öğretmenlerin bu yaş aralığında görüşlerini ifade ederken yöneticilerden ve okul çalışanlarından daha çok çekindiklerini söyleyebiliriz. Özellikle 41-50 ve 51 yaş ve üzeri aralığında bulunan öğretmenlerin okul ortamında görüş ve fikirlerini saklamadan yöneticinin eksiklikleri daha rahat söyleyebilmektedirler. Bu yaş aralığındaki öğretmenlerin fikir ve görüşlerini söylemedeki rahatlıkları yılların verdiği tecrübe ve yaşlarının ilerlemesinden dolayı kendilerine gösterilen saygıdan kaynaklanıyor olduğunu söylenebilir.

6.4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sessizlik genel algı düzeyleri ile mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur. Bu bulguyu; Kartal (2013), Nartgün ve Kartal (2013), Öztürk (2014), Ruçlar (2014) ve Dönmez (2016)'in yapmış oldukları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin algılarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusunu desteklemektedir.

Örgütsel sessizliğin okul ortamı alt boyut puanlarının öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir ($F=0.935$; $p>.05$). Benzer bir bulguyu Kahveci (2010)'nin yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin okul ortamı alt boyutuna ilişkin algıları ile mesleki kıdem yılı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Duygu, Sessizliğin kaynağı ve Yönetici alt boyut puanlarının öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği bulgusu elde edilmiştir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin öğretmenlik yaptıkları yılların değişmesi öğretmenlerin örgütsel sessizliğin duygu, sessizlik kaynağı ve yönetici alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

İzolasyon alt boyut puanlarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir düzeyde farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir ($F=3.989$; $p<.05$). Bu anlamlı farklılığın öğretmenlerin kıdemleri 6-10 yılı arasında olanların 21 yıl ve üzeri kıdem yılı

olan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 6-10 kıdem yıllarında duygu ve düşüncelerini ifade etmede dışlanma korkusu, güvende olmama hissi daha fazla olmasının sebebi, öğretmenlik mesleğine yeni başlamalarından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca en az izolasyon alt boyutu 21 yıl ve üzeri kıdem yılı olan öğretmenlerde görülmesi dışlanma korkusu, güvende olamama ve fikir – görüşlerini ifade ettiğimde hakkımda ne derler gibi korkuları geçmiş, emekliliğe yakın olmalarından dolayı rahat bir şekilde duygu ve düşüncelerini ifade edebilecekleri söylenebilir.

Benzer sonuçlar Çakal (2016) ve Aydın (2016)'ın yaptığı araştırmada örgütsel sessizliğin izolasyon alt boyutu ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur.

6.4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeği genel algı düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur. Örgütsel sessizliğin duygu, sessizlik kaynağı, yönetici ve izolasyon alt boyutları puanları ile öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim durumlarının değişmesi okul ortamındaki örgütsel sessizlik algı düzeylerini etkilememesinin nedeni; sessizlik davranışının eğitimleriyle ilgili olmadığını öğretmenlerin okul ortamındaki bireysel ilişkilerin sessizliği etkilediğini söylenebilir.

Okul ortamı alt boyut puanlarının öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Bu anlamlı farklılığın yüksek lisans veya doktora mezunu öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Bir başka ifade ile öğretmenlerin eğitim durumu lisans mezunu olanların yüksek lisans veya doktora mezunu olanlara göre okul ortamında daha sessiz oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin eğitim durumlarının yükselmesi ile okul ortamında kendilerini daha iyi ifade edebilmelerinin sebebi olarak eğitim farklılıklarından dolayı olaylara ve durumlara karşı bakış açılarının lisans mezunu öğretmenlerden farklılaşması ile fikir ve görüşlerini saklamadan eğitimin verdiği bilgi birikimiyle daha rahat konuştukları söylenebilir.

6.4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Sessizleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının Branş Değişkenine Göre Analizi

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeyleri ile öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin yönetici, izolasyon ve sessizliğin kaynağı alt boyutları ile öğretmenlerin branş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer bulgular Öztürk (2014) ve Dönmez (2016)'ın yapmış oldukları araştırmada örgütsel sessizlik ölçeği geneli ile öğretmenlerin branş değişkenine göre istatistiki olarak manidar düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Okul ortamı alt boyutu ile öğretmenlerin branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($F=2.731$; $p < .05$). Bu anlamlı farklılığın branş öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak; meslek dersi öğretmenlerinin diğer branş dersi öğretmenlerine göre daha çok lise okul türünde görev yaptıklarından, öğrencilerle yapılan derslerin eleştirel düşünce ortamında fikir alış - verişi içerisinde yapılabildiği için öğretmenler her hangi bir konu üzerinde fikir ve düşüncelerini daha

açık bir şekilde okuldaki diğer öğretmenlere ve yöneticilere söylemede daha rahat bir tavır içerisinde oldukları söylenebilir.

Örgütsel sessizliğin duygu alt boyut puanları ile öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($F=6.184$; $p<.05$). Bu anlamlı farklılığın meslek dersi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre daha düşük oranda olduğu görülmektedir.

Örgütsel sessizlik ölçeği geneline ilişkin algı düzeyleri ile öğretmenlerin branş değişkeni arasında istatistiksel olarak manidar düzeyde anlamlı bir farklılaşma olmamıştır. Sessizliği genel anlamda düşündüğümüzde öğretmenlerin branşlarının farklı olması görev yaptıkları okul da sessizlik ikliminden çok fazla etkilememesinden kaynaklanıyor olabilir.

6.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın beşinci alt problemi olan öğretmen görüşlerine göre örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutları ile örgütsel sosyallik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin analizine dair sonuçları aşağıda yer almaktadır.

6.5.1. Öğretmen Görüşlerine Göre Örgütsel Sosyallik Algı Düzeylerinin Örgütsel Sessizlik Algı Düzeylerine İlişkinin Analizi

Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel sosyallik algı düzeyleri ile örgütsel sessizlik algı düzeyleri arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel sosyallik algı düzeylerinin örgütsel sessizlik algı düzeyleri ve alt boyutlarının tamamında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel sosyallik davranışlarının örgütsel sessizlik davranışlarına etkisinin olmadığı bulunmuştur. Öğretmen görüşlerine göre; örgütsel sosyallik genel algı düzeylerinin örgütsel sessizlik genel algı düzeylerine ve alt boyutlarına istatistiki olarak manidar düzeyde anlamlı bir farklılık oluşturmaması nedeni ile örgütsel sessizliğin okul iklimi, mesleki yaşantılar ve tükenmişlik gibi etkenlerin etkileyebileceğini söylenebilir.

6.6. Öneriler

Araştırmanın bu kısmında elde edilen bulgular ışığında uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler bulunmaktadır.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarının cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılığın erkek öğretmenler lehine olması nedeniyle, kadın öğretmenlerin okuldaki sosyalleşmelerini desteklemek için okul yöneticilerinin kadın öğretmenlere yönelik sosyalleşmeyi arttıracak okul düzeyindeki sosyal etkinliklere ağırlık verilmelidir.

2. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel sosyallik düzeyinde yer alan maddelere verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu yüzden öğretmenliğin mesleki kıdem yılı ayırt etmeksizin her kademesinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini artırmak ve örgütsel uyum düzeylerin istenilen düzeyde sağlamak için “uyum” programları düzenlenmelidir. Ayrıca Üniversitelerden okuldaki öğretmenlerin örgütsel sosyallliğini arttıracak etkinlikler üzerinde araştırma ve uygulamalar yapılarak, bireylerin öğretmenlik eğitimleri sürelerince mesleğin ilke ve kurallarını benimseyerek örgütsel sosyallliğini arttıracak uygulamalara yer verilmelidir.

3. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin sosyalleşme düzeylerinin branş ve meslek lisesi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu

nedenle, sosyal etkinliklerin planlanması ve uygulanması gibi konularda yapılacak görevlendirmelerde, sınıf ve branş öğretmenleri arasındaki denge gözetilebilir ve eşgüdüm sağlanması önerilebilir. Milli eğitim müdürlüklerinin sosyal etkinlikleri planlarken branş ve meslek öğretmenlerine ağırlık verebilir.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışının genel olarak kararsızım olduğu bulgusu elde edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarını en aza indirmek için etkili iletişim ve örgütsel iletişim konularında hizmet içi eğitim düzenlenebilir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sessizlik davranışlarını fark etme ve gidermeye yönelik yöneticilere örgütsel sessizlik ve örgütsel iletişim konularında hizmet içi eğitim verilebilir.

5. Sessizlik ortamının oluşmaması için okul yöneticileri öğretmenlerin olumlu ya da olumsuz tüm önerilerini yargılamadan dinlemeli ve değerlendirmelidir.

6. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algı düzeylerinin en fazla olduğu yaş grubu 31 – 40 yaş arasındadır. Bunun idealist olarak göreve yeni başlayan öğretmenlerin yıllar içerisinde beklenti ve hedeflerine ulaşamama gibi çeşitli sebeplerden dolayı idealizmlerinin düşmesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle göreve yeni başlayan idealist öğretmenlerin zaman içerisinde okula karşı sessizleşmelerini önlemek amacıyla gerek Millî Eğitim Bakanlığı gerekse okul yönetimleri tarafından mesleki doyuma ulaştırıcı gerçekçi hedeflerle öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını artırıcı etkinlikler düzenlenebilir. Örneğin okul yönetimleri okulla ilgili alınan kararlarda öğretmenleri de karar alma sürecine katarak öğretmenlerin okulu ve kurumu sahiplenmelerini, Millî Eğitim Bakanlığı da ödül yönergesinde yapacağı değişikliklerle başarıyı daha fazla ödüllendirerek öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını artırabilir.

7. Yüksek lisans ve doktora düzeyindeki öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı düzeyleri lisans düzeyi öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin yüksek lisans veya doktora yapmalarına milli eğitim bakanlığınca teşvik edilebilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma sadece Kahramanmaraş ili Onikişubat ilçesindeki örnekleme dâhil edilen okullarda yapılmıştır. Bu konu farklı illerde ve daha geniş katılımcılar dâhil edilerek çalışılabilir.

2. Temel eğitim ve ortaöğretim kurumları ayrı ayrı ele alınarak örgütsel sosyallik ve örgütsel sessizlik ilişkisi araştırılabilir.

3. Araştırmanın sonuçları ile ilgili nitel çalışmalar da yapılabilir. Cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından oluşan anlamlı farkın sebepleri daha derinlemesine ve detaylı araştırılabilir.

4. Özel ve devlet okulları öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri karşılaştırmalı olarak araştırılabilir.

5. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme taktikleri, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimin sosyalleşmeye etkisi, yöneticilerin öğretmenlerin sosyalleşmelerine etkileri konuları üzerine araştırmalar yapılabilir.

6. Bu çalışma okuldaki örgütsel sessizliğin, örgütsel iletişim ve örgütsel güvenle ilişkisine yönelik olarak yapılabilir.

7. Araştırmada kullanılan demografik özelliklere medeni durum, sendika üyeliği, okuldaki çalışma süresi gibi maddeler eklenerek öğretmenlerin örgütsel sosyallik ile örgütsel sessizlik arasında bir ilişki olup olmadığı bulunabilir.

8. Sadece eğitim kurumlarında değil, farklı kurumlarda da örgütsel sosyallik ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye yönelik araştırma yapılarak elde edilen sonuçlar doğrultusunda doğabilecek problemleri engellemek mümkün olabilir.

KAYNAKÇA

- AFŞAR, L., 2013. “Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma” Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKNAR, A., 2013. Otel İşletmesi Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AKYÜZ, H., 1992. “Eğitim Sosyolojisinin Temel Kavram ve Alanları Üzerine Bir Araştırma.” İstanbul. MEB. Yayınları.
- ALAMUR, B., 2005. “Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ALGIN, G., 2014. Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ALPARSLAN, A.M., 2010. “Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- ARAZA, A., ASLAN, G. & BULUT, Ç. 2013. Örgütsel Sosyalleşme: Bir Literatür Taraması. Journal Of Yaşar University.
- ARKONAÇ, S.A., 2001. Sosyal Psikoloji, Alfa Basım Yayım, İstanbul.
- ATAMAN, M. F., 2012. Predictors Of Organizational Socialization Of English Instructors At Preparatory Schools. Doktora Tezi, Ankara: Mitle East Technical Üniversite He Grandükte School Of Social Sciences.
- AZİZ, A., 1982. Toplumsallaşma ve Kitleleşme İletişim, Ankara Üniversitesi Basım Yayın Yüksek Okulu Yayınları No: 2, Ankara.
- BALCI, A., 2000. Örgütsel Sosyalleşme (Kurum Strateji Ve Taktikler), Pegem A Yayıncılık, Ankara, 134s.
- _____, 2003, Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji Ve Taktikler. Pegem. Ankara.
- BAŞARAN, İ.E., 1992. Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış. Ankara.
- BİLHAN, S., 1996 Eğitim Sosyolojisi, Ankara Basımevi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 174. Ankara.
- BLENSİNKOPP, J. & EDWARDS, M, S., On Not Blowing He Whistle: Quiscent Silence As An Emotion Episode, Research On Emotion İn Organizations, Vol.4, 2008, Ss. 181-206.
- BOWEN, F. & BLACKMON, K. 2003.Spirals Of Silence: He Dynamic Effects Of Diversity On Organizational Voice. Journal Of Management Studies, 40 (6), Ss.1393-1417.
- BRİNSFIELD, C.T., 2009. Employee Silence: Investigation Of Dimensionality, Development Of Measures, And Examination Of Related Factors Dissertation. Unpublished Doctoral Dissertation, Ohio State University, Ohio.
- BURSALIOĞLU, Z., 2012. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., 2013. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi, 213s. Ankara.
- CAN, H., 1999. Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- CAN, H., AGAN, Ö. ve AYDIN, M.E., 2006. Örgütsel Davranış, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, Denizli, 469s.

- CAN, H., AZİZOĞLU, Ö.A., ve AYDIN, E.M., 2011. Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara, 478s.
- CİRHİNLİOĞLU, Z., 1996. Meslekler ve Sosyoloji, Güngör Yayınları, İstanbul, 240s.
- ÇAKICI ve ÇAKICI, A. 2007. Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (1), Ss.145-162.
- ÇAKICI, A., 2008. Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri Ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), Ss.117-134.
- ÇAKICI, A., 2008. Örgütlerde Sessizlik Tercihi Ve Sessizlik Türleri, İş ve Özel Yasama Psikolojik Bakışlar. Solmuş T. (Ed.), İstanbul: Epsilon Yayınları, 196s.
- ÇALIK, C., 2006. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitim Değişen Rolü ve Önemi. Kastamonu Eğitim Dergisi. Cilt: 14, Sayı:1, Ss:1-10.
- ÇALIK, T., 2003. İş Görenlerin Örgüte Uyumu (Örgütsel Sosyalleşme). Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 1(2), 163-177.
- ÇAPAR, D., 2007. İlköğretim Okulu Sınıf Ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Antalya İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Antalya.
- ÇELİK, V., 1998. Alan Dışından Gelen Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 4 (14), Ss.191-208.
- ÇELİK, V. 2012. Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem, Ankara, 174s.
- DAL, A. 2012. “İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı. Sakarya.
- DAŞCI, E., 2014. “İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki.” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DOĞAN, S., 1997. İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü. Amme İdaresi Dergisi 30,4: Ss.53-74.
- DURAK, İ., 2012. Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik, Ekin Yayınevi, Bursa, 167s.
- DYNE, L.V., ANG, S. ve BOTERO, I.C., 2003. “Conceptualizing Employee Silence And Employee Voice As Multidimensional Constructs”, Journal Of Management Studies, Vol.40, No.6, Ss. 1359-1392.
- ELÇİ, D. 2008. “İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Konya.
- ERDOĞAN, E., 2011. “Etkili Liderlik Örgütsel Sessizlik Ve Performans İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ERDOĞAN, U., 2012. “İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- ETZİONİ, A., 1964. Modern Organizations. Englewood Cliffs, New Jerse Prentice-Hall, Inc.
- ETZİONİ, A., 1975. A Comparative Analysis Of Complex Organizations On Power, Involvement, And Their Correlates. New York: The Free Press.

- FELDMAN, D.C., 1976. A Contingency Theory Of Socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21(3), 433- 452.
- _____, 1980. A Socialization Process That Help New Recruits Succeed. In J.R.Hackman, E.E.Lawler, L.W. Porter (Eds.), *Perspectives On Behaviour İn Organization*. (P. 170-178). Mc Graw-Hill Book Company.
- FELDMAN, D.C. ve ARNOLD, H.J., 1983. *Managing Individual And Group Behavior İn Organizations*. Mcgraw- Hill Book Company.
- FELDMAN, D.C. ve BOLİNO, M.C., 1999. The İmpact Of On-Site Mentoring On Expatriate Socialization: A Structural Equation Modelling Approach. *The International Joumal Of Human Resource Management*, 10(1), 54-71s.
- GAO, J., 2011. A Model Of Organizational Socialization And Turnover İntention. *International Journal Of E-Business Development (İjed)*,1(1), 22-25s.
- GARİP, N.E., 2009. “Okul Yöneticilerinin, Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde, Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Düzeylerinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- GÖKYER, N., 2012. Anadolu Öğretmen Lisesi Öğrencilerinin Sosyal Durumlarının İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), Sivas, 144-174s.
- GREENBERG, J. & BARON, R.A., 2003. *Behaviour İn Organisations: Understanding And Managing He Human Side Of Work*. New Jersey, Usa: Prentice Hall.
- GÜÇLÜ, N., 2004. Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri, Asil Dağıtım, Ankara.
- GÜL, H., & ÖZCAN, N., 2011. Mobbing Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- GÜNEY, S., 2001. *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 564s.
- _____, 2015. *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayınevi, Ankara, 458s.
- HENRİKSEN, K. ve DAYTON, E., 2006. Organizational Silence Threatens Patient Safety. *National Council Of Chief Clinical Consultants, Ccc Corner*, 5 (1), 16s.
- İPLİK, F.N., 2009, “Türkiye’de Dört Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanan Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.” *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (2), 185-196s.
- İSHAKOĞLU, G., 1998. “Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi Ve Sosyalleşmenin Önemi”, Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- KAHVECİ, G., 2010. “İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler”, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- KAHVECİ, G. ve DEMİRTAŞ, Z., 2013. Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları, *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 50-64s.
- KAHVECİ, G., ve DEMİRTAŞ, Z., (2013a). Okul Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları. *Eğitim ve Bilim*.
- KAHVECİ, G., ve DEMİRTAŞ, Z., (2013b). Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 167-182s.
- KAHYA, C., 2013. “Dönüştürücü Ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki Örgütsel Güvenin Rolü”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- KARACAOĞLU, K. ve CİNGÖZ, A., 2009. İş gören Sessizliğinin Kaynağı Olarak Liderlik Davranışı Ve Örgütsel Adalet Algısı, 17.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, 698-705s.
- KARADAL, H., 2011. Örgütsel Sessizlik Davranışı: Etkenleri Ve Etkileri, Yönetimde Birey Ve Örgüt Odaklı Davranışlar. Yeniçeri, Ö., Demirel Y., (Ed.), Bursa: Ekin Yayınevi.
- KARASAR, N., 2007. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara.
- _____ (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara, 310s.
- _____ (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara, 368s.
- KARTAL, S., 2003. “İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- _____ 2007. Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme, Maya Akademi, Ankara.
- KOLAY, A., 2012. “Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KUYUMCU, N., 2014. “Kamuda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide İçsel Güdülenmenin Aracı Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Kocaeli.
- LACEY, C., 1988. Professional Socialization Of Teachers. In M. J. Dunkin (Ed.), He International Encyclopedia Of Teaching And Teacher Education (P. 634645). Pergamon Press.
- LOUIS, M.R., 1980. Surprise And Sense Making: What Newcomers Experience In Entering Unfamiliar Organizational Settings. Administrative Science Quarterly, 64, 226–251s.
- MEMDUHOĞLU, H.B., 2008. Örgütsel Sosyalleşme Ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: V, Sayı: 11, Ss:137-153, [Http://Efdergi.Yyu.Edu.Tr](http://Efdergi.Yyu.Edu.Tr).
- MORENO-RÍANO, G., 2002. Experimental Implications For He Spiral Of Silence, He Social Science Journal, 39, 65-81s.
- MORRISON, E.W. ve MİLLİKEN, F.J., 2000. Organizational Silence: A Barrier To Change And Development In A Pluralistic World”, Academy Of Management Review, Vol.25, No.4, 706-725s.
- MORRISON, E.W., 2002. Newcomers“Relationaship: He Role Of Social Network Ties During Socialization. Academy Of Management Journal. 45(6), 1149s.
- NELSON, D.L. ve QUİCK, J.C., 1997. Organizational Behavior: Foundations, Realities And Challenges New York: West Publishing Company.
- NOELLE – NEUMAN, E., 1974. Sessizlik Sarmalı. <http://www.frmtr.com> (13/11/2017 tarihinde erişildi).
- OZANKAYA, Ö., 1999. Toplumbilim, Cem Yayınları, İstanbul, 552s.
- ÖZCAN, N., 2011. “Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Örgütsel Sessizlik: (Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama)”, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., 2003. “ Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki

- İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Ün. İ.İ.B.F Dergisi, 20, ss.117-135.
- ÖZENLİ, S., 2006. “İşletmelerdeki Örgütsel Kültür Yapısının Takım Anlayışına Etkisi. Dumlupınar Üniversitesi”, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- ÖZGEN, I. ve SÜRGEVİL, O., 2009. Örgütsel Sessizlik Olgusu Ve Turizm İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranışın İçinde, Editör: Zeyyat Sabuncuoğlu Z., Mkm Yayıncılık, Bursa.
- ÖZKALP, E., 1995. Örgüt Kültürü ve Kuramsal Çerçevesi. Açık Öğretim Fakültesi Dergisi, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- ÖZKALP, E., 2005. Sosyolojiye Giriş, Etkin Yayınları, Bursa.
- ÖZKAN, Y., 2005. “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Öğretmenlerin Örgüte Bağlılıklarına Etkisi (Ordu İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.
- ÖZTÜRK, H., 2014. “Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- PARSONS, T. 2013. Social System. Routledge.
- PİNDER, C.C. ve HARLOS, K.P., 2001. Employee Silence: Quiescence And Acquiescence As Response To Perceived Injustice, Research In Personnel And Human Resources Management, Vol.20, 331-369s.
- PREMEAUX, S.F. ve BEDEIAN, A.G., 2003. Breaking The Silence: The Moderating Effects Of Self-Monitoring In Predicting Speaking Up In The Workplace. Journal Of Management Studies 40: 6s.
- RUÇLAR, K., 2013. “Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- SCHEİN, E.H., 1975. Örgütsel Sosyalleşme Ve Yönetim Mesleği (Çev. H. Can). Amme İdaresi Dergisi 8, 167-183s.
- SİLAH, M., 2005. Sosyal Psikoloji, Seçkin Yayınları, Ankara, 502s.
- SLADE, M.R., 2008. The Adaptive Nature Of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration Of The Hidden Factory. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). George Washington Univesity, Usa.
- SÖKMEN, A. ve TARAKÇIOĞLU, S., 2008. “Otel İşletmelerinde Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Boyutlarının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. Sayı:9, 37-52s.
- ŞİŞMAN, M., 2007. Örgütler ve kültürler, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 179s.
- TAŞKIRAN, E., 2011. “Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü Ve Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TDK. 2005. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. Ankara
- THOMAS, G.F., ZOLİN, R. and HARTMAN, J.L., 2009. The Central Role Of Communication In Developing Trust And Its Effect On Employee Involvement. Journal Of Business Communication, 46: 287 Originally Published Online (23/09/2017, tarihinde erişildi).
- THOMAS-COOPER, H.D. ve ANDERSON, N., 2005. Organizational Socialization: A Field Study Into Socialization Success And Rate, International Journal Of Selection And Assessment:13 (2), 116-128s.
- TOLAN, B., 1985. Toplum Bilimine Giriş, Gazi Üniversitesi Yayını, Ankara.

- UĞURLU, Z., KIRAL, E. ve AKSOY, G., 2011. İlköğretim Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Öğretmenlerin Sosyalleşmesinde Kullandıkları Örgütsel Sosyalleşme Strateji Ve Taktikleri. 2nd International Conference On New Trends In Education And Their Implications, 27-29s., Antalya-Turkey www.İconte.Org.
- URAL, A. ve KILIÇ, İ., 2010. Bilimsel Araştırma Süreci Ve Spss İle Veri Analizi. 4. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 320s.
- VAKOLA, M. ve BOURADAS, D., 2005. Antecedents And Consequences Of Organisational Silence: An Empirical Investigation. Employee Relations, 27 (5), 441-458s.
- WEBER, M., 1978. Economy And Society: An Outline Of İnterpretive Sociology. G. Roth & C. Wittich, (Eds.). Berkeley: University Of California Press.
- YANIK, C., 2012. Örgütsel Sessizlik İle Güven Arasındaki İlişki Ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ZOBA, A., 2000. “İlköğretim Okullarında Var Olan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmesi Arasında İlişkisi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı :Ömer Faruk KURTULMUŞ
Doğum Yeri ve Tarihi :Türkoğlu / 01.01.1988

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi - 1 :Atatürk Ünv. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi
Okul Öncesi Öğretmenliği 2007 - 2011
Lisans Öğrenimi - 2 : Anadolu Ünv. Sosyoloji Bölümü 2013 – 2016
Yüksek Lisans Öğrenimi :K.S.Ü. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim
Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi
Bilim Dalı. 2016 - Devam ediyor
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce.
Bilimsel Faaliyetleri :12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, Just
a Leader or Servant- How do Teacher Perceive
Their School Principals?
Makale :Kurtulmus, O.F., & Yirci, R. (2018). Just a
Leader or Servant Leader: How Do Teachers
Perceive Their School Principals?
Üniversitepark Bülten, 7(1), 40-50.
<http://dx.doi.org/10.22521/unibulletin.2018.71.4>

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : M.E.B. Okul Öncesi Öğretmeni 2011 -

İletişim

E-Posta Adresi ofarukkurtulmus@gmail.com
Tel. :0544 302 13 00
Tarih :07 / 09 / 2018

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmen Arkadaşlar,

Bu çalışma bilimsel bir araştırmada kullanılmak amacıyla yapılmaktadır. Dolduracağınız örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik ölçeklerindeki maddelere ilişkin görüşleriniz önem arz etmektedir. Yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim. Lütfen görüşlerinizi tam olarak yansıtan kutucukları işaretleyiniz.

Ömer Faruk KURTULMUŞ
KSÜ Eğitim Fakültesi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet

Kadın () Erkek ()

2. Yaş

20 - 30yaş () 31 - 40 yaş () 41 - 50 yaş () 51 ve üzeri yaş ()

3. Mesleki Kıdem Yılı

0-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri ()

4.Eğitim Durumu

Yüksek Okul () Lisans () Yüksek Lisans veya Doktora ()

5.Branş

Anasınıfı () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni () Meslek Öğretmeni ()

Ek 2: Örgütsel Sessizlik Ölçeği

ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ÖLÇEĞİ	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Öğretmenler yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.					
2. Öğretmenler görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.					
3. Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.					
4. Okulumuzda bulunan yöneticiler, öğretmenlerin yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.					
5. Öğretmenler güç durumlarında konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.					
6. Öğretmenler belirli konular hakkında konuşmaktan çekinirler.					
7. Öğretmenlerin işsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.					
8. Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.					
9. Öğretmenlerin görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.					
10. Okuldaki israf ve kayıplar öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini engeller.					
11. Okuldaki yöneticilerin öğretmenlere adil davranmaması, öğretmenlerin görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.					
12. Öğretmenlerin bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.					
13. Okul yöneticilerinin “ En iyi ben bilirim ” tavrı, öğretmenlerin üzerinde olumsuz bir etki yaratır.					
14. Okul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretmenlerin sorunlarını dile getirmesini engeller.					
15. Öğretmenlerin okul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
16. Öğretmenlerin dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.					
17. Öğretmenler duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.					
18. Öğretmenler sorun çıkarıcı ve şikayetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.					

Ek 3: Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME ÖLÇEĞİ		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Mesleğimi ince ayrıntılarına kadar öğrendim.					
2	Mesleğimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum.					
3	Mesleğimi iyi bir şekilde nasıl yerine getirebileceğimi öğrendim.					
4	Okulumdaki sorumluluklarımı biliyorum.					
5	Mesleğimle ilgili mevzuatları biliyorum.					
6	Okulumdaki iş arkadaşlarımla katıldığım sosyal etkinliklere ben de katılırım.					
7	Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerin iyi olduğunu düşünürüm.					
8	Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler.					
9	Okulumdaki meslektaşlarımla çoğunlukla arkadaşım olarak görüyorum.					
10	Okulumda herkes tarafından sevilirim.					
11	Okulumdaki meslektaşlarımla çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler.					
12	Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum.					
13	Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum.					
14	Okul çalışanlarının kullandığı, okulumuza özgü sözcükleri biliyorum.					
15	Okulumda kullanılan kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum.					
16	Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum.					
17	Okulumdaki sosyal etkileşim (formal- informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum.					
18	Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum.					
19	Okulumda geçerli olan kurallara uyarım.					
20	Okulumun amaçlarını destekliyorum.					
21	Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.					
22	Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçlar açık ve nettir.					
23	Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.					
24	Okulumun amaçları aynı zamanda benimde amaçlarımdır.					

Ek 4: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Kullanım İzni

The screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The browser address bar displays the URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#inbox/15efd8a0c94d1d26>. The Gmail interface includes a search bar, a navigation menu, and a list of emails. The selected email is from ÖMER FARUK KURTULMUŞ, dated 8.10.2017, with the subject "ölçek izni". The email content is as follows:

ÖMER FARUK KURTULMUŞ Sayın Hocam, Kahramanmaraş Üniversitesi Eğitim yönetimi denetimi ekonomisi ... 8.10.2017 ☆

Gökhan KAHVECİ <gokhankahveci@gmail.com> 9.10.2017 ☆

Alıcı: bana ▾

Merhaba Ömer Faruk Hocam,

Örgütsel Sessizlik Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Başarılar dilerim.

8 Ekim 2017 22:50 tarihinde ÖMER FARUK KURTULMUŞ <ofarukkurtulmus@gmail.com> yazdı:

...

Yanıtlamak veya Yönlendirmek için burayı tıklayın

15 GB'lık kotanın 0,12 GB'ı (%0) kullanılıyor [Şartlar](#) - [Gizlilik](#) - [Program Politikaları](#) Son hesap etkinliği: 1 saat önce [Ayrıntılar](#)

Ek 5: Örgütsel Sosyallik Ölçeği Kullanım İzni

The screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The browser address bar shows the URL: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=wm#inbox/15ede86bdd91653e>. The Gmail interface includes a search bar, a navigation bar with icons for back, forward, and other actions, and a sidebar on the left with a red 'E-POSTA YAZ' button and a list of folders including 'Gelen Kutusu (3) Yıldızlı', 'Gönderilmiş Postalar', 'Taslaklar', and 'Diğer'. The main content area shows an email from 'ÖMER FARUK KURTULMUŞ' to 'Ufuk ERDOĞAN' dated 2.10.2017. The email text is as follows:

ÖMER FARUK KURTULMUŞ [Ufuk Hocam merhaba, Kahramanmaraş Üniversitesi Eğitim yönetimi denetimi ek...](#) 2.10.2017 ☆

Ufuk ERDOĞAN <ufukerdogann@gmail.com> 3.10.2017 ☆

Alıcı: bana ▾

Merhaba hocam,

ölçek ve gerekli bilgiler ekteki dosyada.

İyi çalışmalar dilerim.

2 Ekim 2017 15:18 tarihinde ÖMER FARUK KURTULMUŞ <ofarukkurtulmus@gmail.com> yazdı:

...

--

Ufuk ERDOĞAN
Araştırma Görevlisi
Eğitim Yönetimi, Planlaması ve Ekonomisi/
Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Research Assistant

Ek 6: Kahramanmaraş İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi



T.C.
KAHRAMANMARAŞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 35776031-605.01-E.17968123
Konu : Anket İzni (Ömer Faruk KURTULMUŞ)

30.10.2017

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a)19/10/2017 tarihli ve 81100045-44- E.14426 sayılı yazımız.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 28/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 sayılı Araştırma Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri hakkındaki 2017/25 nolu Genelgesi.


Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı 16121375283 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi Ömer Faruk KURTULMUŞ “**Öğretmen Görüşlerine Göre Okullarda Örgütsel Sosyalleşme ile Örgütsel Sesizlik Düzeylerinin İncelenmesi**” anket çalışması, İlimiz Onikişubat İlçesinde görev yapan öğretmenlere 2017-2018 eğitim öğretim yılı sonuna kadar uygulanmasına yönelik araştırma uygulama izin talebi eğitim öğretim sürecini aksatmaksızın uygulanması Müdürlüğümüz Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuzca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Mehmet Emin AKKURT
Millî Eğitim Müdürü

EKLER:

1- Araştırma Değerlendirme Formu (1 adet)


Güvenli Elektronik İmza
Asta İle Aynıdır: 30.10.2017
Sunay ÖZKAN
V.H.K.İ.

Yenişehir Mahallesi Cahit Zarifoğlu Caddesi
46100/KAHRAMANMARAŞ
e-posta: arg46@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ramazan KÖSE (Teknisyen)
Tel: 0 344 216 46 90 Faks: 0 344 216 47 09
Web Adresi: www.kahramanmaraşmeb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 4fd0-4a14-3427-a583-be43 kodu ile teyit edilebilir.